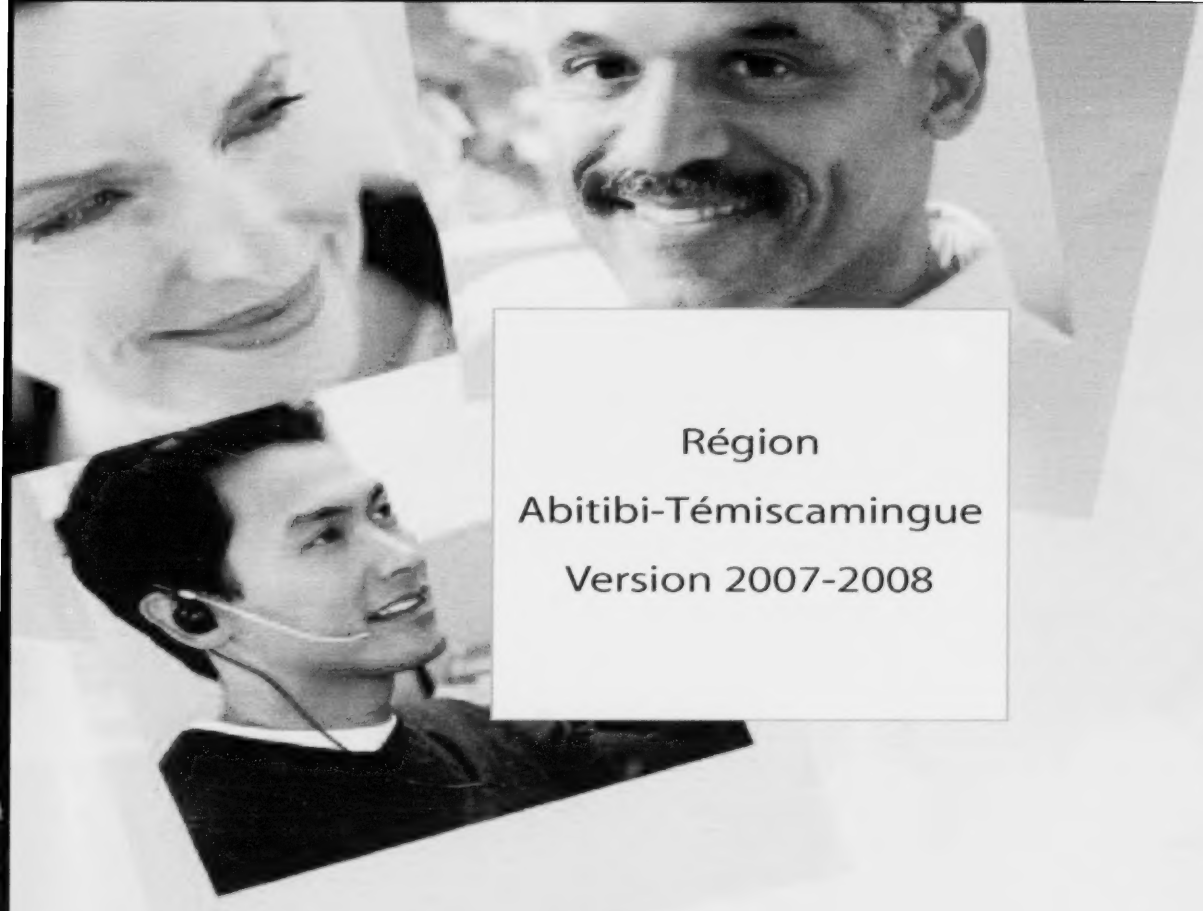


Région

Abitibi-Témiscamingue

Version 2007-2008

Plan d'action régional d'Emploi-Québec

2007-2008

Québec

Emploi Québec

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2005-2008 Version 2007-2008

RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

LE 6 FÉVRIER 2007
VERSION RÉVISÉE LE 24 MAI 2007

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

ISBN :
Version imprimée : 978-2-550-48998-6
Version électronique : 978-2-550-48999-3
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2007
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes, et ce, dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES 3

AVANT–PROPOS 5

ENJEUX ET PRIORITÉS 2007-2008 7

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI 15

CHAPITRE 1 LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 15

1.1 Les indicateurs du marché du travail 15

1.2 L'emploi régional 16

1.3 L'emploi dans les principaux secteurs d'activité 18

1.4 Quelques statistiques sur la clientèle 22

1.5 Les tendances du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue 23

1.6 Les défis des entreprises en matière de main-d'œuvre 25

CHAPITRE 2 ORIENTATIONS, AXES ET STRATÉGIES 29

2.1 Les orientations d'Emploi-Québec en 2007-2008 29

2.2 Les axes d'intervention et les stratégies 35

CHAPITRE 3 LE BUDGET, LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2007-2008 45

3.1 Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 46

3.2 Les indicateurs et les cibles de résultats 2007-2008 47

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE 49

1. Les cibles de résultats et objectifs opérationnels 50

2. Les objectifs de gestion 50

3. Les objectifs particuliers de la région 51

ANNEXE 1
LISTE DES CLE – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 53

ANNEXE 2
CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 54

AVANT–PROPOS

Emploi-Québec une agence renouvelée

La nouvelle agence Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi, gérés jusqu'en décembre 2005 par l'agence du même nom, et les services de solidarité sociale, gérés alors par l'agence de la Sécurité du revenu.

Avec la mise en place de la gestion unifiée de ces services et d'un guichet unique pour leur prestation dans ses 154 centres locaux d'emploi et points de service, ainsi que la mise en commun des ressources à l'accueil, l'évaluation et la référence des clientèles, Emploi-Québec s'inspire des meilleures pratiques des pays de l'Organisation de coopération et de développement économique afin de renforcer l'efficacité des interventions pour l'insertion en emploi des prestataires, notamment ceux qui reçoivent de l'aide financière de dernier recours.

La gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'insertion en emploi des prestataires d'une aide financière de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, en assurant un continuum des services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

La création de la nouvelle agence Emploi-Québec s'inscrit dans les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État, visant à assurer aux citoyens et aux citoyennes des services davantage accessibles, mieux adaptés aux particularités des différentes clientèles et des régions, plus efficients et qui répondent aux besoins de la population du mieux possible et au meilleur coût.

C'est dans cette même perspective de mieux servir la population, et au meilleur coût, qu'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec.

Par ailleurs, afin de tirer le meilleur parti de la réorganisation de ses services et de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. En Abitibi-Témiscamingue, il existe six centres locaux d'emploi (voir liste, annexe 1).

La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population, tant du point de vue du niveau de vie de sa population que du point de vue de l'équilibre du marché du travail et du maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

Outre les services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre ainsi qu'aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer ou à se maintenir en emploi.

L'agence offre aussi, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies. Elle offre également une aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

La contribution des partenaires du milieu

Conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, le présent document a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, puis doit être approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue regroupe 18 membres issus des milieux patronaux et syndicaux de même que du secteur de l'éducation et du secteur communautaire. À ces membres s'ajoutent cinq personnes représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, le ministère des Affaires municipales et des Régions, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et la Conférence régionale des élus (voir liste, annexe 2).

Son mandat est de définir la problématique du marché du travail régional et d'adapter les interventions des services publics d'emploi en conséquence. Dans le but d'atteindre cet objectif, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail ont retenu trois grandes orientations pour guider l'intervention des centres locaux d'emploi :

1. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et Québécoises;
2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux;
3. Améliorer la prestation de services aux citoyens et citoyennes.

C'est dans ce contexte que le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue identifie les priorités et confie à Emploi-Québec la responsabilité de les mettre en oeuvre. Il doit également tenir compte des grandes priorités gouvernementales et ministérielles décrites aux pages suivantes.

Bonne lecture.

Le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail,

Original signé

Donald Rheault

Le directeur régional,

Original signé

Luc Dupuis

ENJEUX ET PRIORITÉS 2007-2008

Les succès d'Emploi-Québec depuis sa mise en place en 1998, démontrent que le Québec a pu structurer une prestation de services efficace auprès des demandeurs d'emploi et des entreprises. Cette réussite est en grande partie attribuable à la contribution active du personnel et des partenaires du marché du travail dont les responsabilités à cet égard sont définies dans le cadre de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*.

L'évolution démographique et les exigences de la mondialisation nécessitent que des efforts soutenus soient déployés afin qu'une part plus grande de la population active puisse intégrer le marché du travail.

Ces nouveaux enjeux du marché du travail ont conduit la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à convenir d'une nouvelle entente de gestion avec la Commission des partenaires du marché du travail en décembre 2005. Cette entente maintient les responsabilités actuelles de la Commission et la reconduction du rôle des 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail avec des pouvoirs accrus en matière d'adaptation des mesures et services d'emploi, de développement de la formation de la main-d'œuvre et de responsabilités relatives à la gestion de l'intervention sectorielle, le développement des compétences en milieu de travail, la Loi 90 et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Cette reconnaissance renouvelée des responsabilités de la Commission des partenaires et des conseils régionaux renforcera la mobilisation des milieux et le fonctionnement optimal des services publics d'emploi pour faire en sorte qu'un plus grand nombre de personnes possible participe à la vie active de notre société.

Par ses interventions, les services publics d'emploi contribuent à l'atteinte de plusieurs objectifs du gouvernement. Entre autres, il vise à hausser le niveau de vie des Québécois, à réduire la pauvreté et à relever les défis que posent au Québec, à la fois pour le niveau de vie des Québécois, l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, le vieillissement de sa population et la nécessité d'améliorer la compétitivité de ses entreprises et leur capacité d'adaptation aux changements démographiques et technologiques et à l'intensification de la concurrence internationale.

Les services publics d'emploi sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement.

Afin de guider l'action des services publics d'emploi et bien définir sa planification stratégique, l'agence Emploi-Québec doit non seulement prendre en considération les priorités de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail et des conseils régionaux, mais également celles des différentes initiatives et stratégies gouvernementales, ainsi que des enjeux régionaux liés au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi qui lui permettront de relever les nombreux défis que pose le marché du travail.

PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Plan gouvernemental pour l'emploi

Dans la foulée de son programme d'action *Briller parmi les meilleurs,* le gouvernement du Québec a présenté, en janvier 2005, un plan pour l'emploi intitulé *L'emploi : passeport pour l'avenir* visant à ajuster les stratégies gouvernementales en matière d'emploi en fonction des nouvelles réalités du marché du travail. Le plan adopte une perspective à long terme et s'appuie sur le développement d'une plus grande synergie entre les différents intervenants gouvernementaux, et ce, en collaboration avec les acteurs du marché du travail principalement la Commission des partenaires du marché du travail et ses 17 conseils régionaux.

Dans cette perspective, le Plan gouvernemental pour l'emploi suggère trois orientations stratégiques afin d'agir de manière adéquate pour s'assurer que le Québec brille parmi les meilleurs :

- Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences;
- Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec;
- Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi.

Stratégie gouvernementale de développement économique

Le 13 octobre 2005, le gouvernement du Québec a déposé sa Stratégie gouvernementale de développement économique, intitulée *l'Avantage québécois* qui présente les bases économique et sociale du Québec. À partir des neuf avantages de l'économie québécoise, des cibles concrètes sont à atteindre d'ici 2010. En effet, le Québec et son économie doivent faire face à des enjeux de taille au cours des prochaines années. Pour prospérer, le Québec doit relever six grands défis : soit créer de la richesse et des emplois dans toutes les régions du Québec, accroître la productivité, miser sur la recherche, l'innovation et le transfert technologique, affronter une concurrence accrue sur les divers marchés, développer la relève entrepreneuriale et respecter les impératifs du développement durable. Le Québec dispose d'avantages stratégiques indéniables sur lesquels le gouvernement tablera pour réaliser sa stratégie, notamment une main-d'œuvre compétente.

Les cibles à atteindre en cette matière sont d'accroître de 74 % à 80 % la proportion de personnes de la population en âge de travailler qui sont titulaires d'un diplôme, d'augmenter de 10 % le nombre de personnes diplômées en formation technique et professionnelle dans les secteurs en demande et d'augmenter le taux d'emploi des Québécois (15 à 64 ans) plus rapidement que celui des Canadiens en moyenne au cours des cinq prochaines années. Emploi-Québec s'y attardera dans les prochaines années.

Il est important aussi qu'Emploi-Québec s'inscrive dans les autres volets de la stratégie, en priorisant des interventions et des développements qui visent l'atteinte des cibles gouvernementales, notamment en matière d'offre et de développement de main-d'œuvre :

- Un environnement d'affaire compétitif;
- Des conditions économiques favorables à l'investissement;
- Un chef de file en recherche et innovation;
- Une main-d'œuvre compétente;
- Des PME au cœur du développement économique;
- Une économie tournée vers l'exportation;
- Des secteurs bien implantés;
- Des régions dynamiques et innovantes;
- Une mobilisation des acteurs du développement économique.

Stratégie d'action jeunesse

Les travaux concernant l'élaboration de la Stratégie d'action jeunesse, rendue publique par le premier ministre en mars 2006, ont amené le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) à intégrer des orientations à l'intérieur d'un plan visant principalement l'intervention auprès des jeunes qui connaissent des difficultés.

Le principal objectif de la stratégie est de voir à ce que chaque jeune du Québec trouve la sécurité, les défis et le soutien nécessaires à son plein épanouissement, et ce, à toutes les étapes de son cheminement vers la vie adulte, soit de la prime enfance à la fin de ses études, de l'entrée sur le marché du travail à la fondation d'une famille.

Les transformations démographiques à venir feront peser des responsabilités accrues sur les jeunes du Québec. Dans le cadre de sa mission, Emploi-Québec favorisera l'insertion professionnelle des jeunes en améliorant leur préparation en vue de leur participation au marché du travail et en accompagnant ceux qui éprouvent des problèmes particuliers à intégrer le marché du travail.

Trois sections de la Stratégie d'action jeunesse interpellent le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soit :

- La mise en œuvre d'activités d'accompagnement des 16-24 ans qui éprouvent des difficultés particulières;
- Le déploiement de Québec pluriel qui vise les grandes régions du Québec;
- La mise en œuvre de l'Engagement jeunesse qui vise à accroître la cohésion et la complémentarité des services offerts aux jeunes.

Plan gouvernemental de soutien à l'industrie forestière

Le secteur forestier traverse actuellement la pire crise de son histoire. Afin de soutenir les travailleurs et les entreprises de ce secteur dans cette période difficile, le gouvernement du Québec a rendu public, le 20 octobre 2006, un plan gouvernemental d'aide au secteur forestier contenant diverses mesures destinées aux travailleurs, aux communautés touchées et aux entreprises.

Par l'annonce de ce plan, le gouvernement du Québec pose des gestes qui permettront à l'ensemble du secteur forestier québécois de sortir de la crise en étant plus solide et mieux préparé pour participer pleinement à une reprise économique. Des études démontrent que le marché américain de l'industrie du sciage et du bois d'ingénierie est prometteur. On prévoit notamment que la forte croissance à moyen et à long terme du nombre de ménages américains engendrera une augmentation des besoins de construction de maisons neuves et de rénovation du parc de maisons existantes. Il est donc important de procéder à une modernisation du secteur forestier québécois. Un des éléments majeurs de cette adaptation passe par l'adoption de savoir-faire et de technologies de pointe afin d'augmenter la productivité de ce secteur. Ceci ne peut se faire sans formation adéquate de la main-d'oeuvre.

Par ailleurs, la crise actuelle force une consolidation du secteur, voire souvent une rationalisation. De ce fait, certaines personnes ne pourront retourner dans leurs anciens emplois qui auront été abolis. Au même moment, d'autres secteurs sont en croissance et connaissent même parfois des pénuries de main-d'œuvre. Emploi-Québec estime important d'accroître ses efforts afin d'assurer que les personnes mises à pied dans le secteur forestier, qui ne pourront y retourner une fois la crise traversée, puissent se reconvertir dans des secteurs en croissance. Afin de maintenir la vitalité des milieux et la prospérité des régions, qui dépendent bien souvent d'un employeur ou d'un secteur d'activité unique, il est essentiel de s'assurer que les entreprises, qui prendront la relève, puissent être assurées d'y trouver une main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, plusieurs leviers d'intervention sont rendus disponibles aux travailleurs et aux entreprises du secteur forestier dont la gestion est sous la responsabilité des centres locaux d'emploi.

Forum sur le développement social et économique des nations autochtones

Issu des engagements du Forum des générations tenu en 2004, le premier ministre du Québec et les représentants des Premières Nations et des Inuits avaient convenu de réaliser un forum portant sur le développement social et économique des nations autochtones, notamment sur l'économie et l'emploi, la santé et les services sociaux, la culture et l'éducation et les infrastructures et le développement communautaire.

Ce premier Forum a eu lieu en octobre 2006, visant à enclencher et soutenir une série d'actions et de mesures en partenariat, permettant ainsi d'améliorer de manière concrète, efficace et durable les conditions sociales et économiques des Premières Nations. Le premier ministre du Québec a pris des engagements en fonction des priorités formulées par les Premières Nations dont plusieurs concernent le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les cinq engagements pris par le ministère au niveau du volet emploi sont :

- Développement d'une stratégie d'intégration à l'emploi, particulièrement pour les jeunes, de manière à accroître le nombre d'emplois disponibles sur et hors communautés;
- Accroissement du nombre de travailleurs accrédités sur le marché du travail en fonction des différents secteurs d'activités;
- Développement des capacités organisationnelles en matière de services-conseils et d'information sur le marché du travail sur et hors communautés;
- Création de nouveaux centres de services et ajout de ressources pour les centres existants;
- Diffusion accrue de l'information concernant les services de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec existants et à venir.

Dans le cadre de sa mission, Emploi-Québec collaborera à la mise en œuvre des engagements ministériels qui a trait aux actions liées à la main-d'œuvre et à l'emploi selon nos responsabilités respectives.

Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation

Le 4 novembre 2006, le gouvernement du Québec a déposé sa nouvelle stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation. Intitulée *Un Québec innovant et prospère*, cette stratégie fait de la recherche et de l'innovation le fondement de la compétitivité et le moteur du développement économique et de la création d'emplois au Québec. De par son objectif d'accentuer les retombées de la recherche et du développement sur l'économie et l'emploi, trois orientations stratégiques sont retenues soit, cibler, prioriser et commercialiser la recherche pour maximiser les retombées des investissements consentis. Les impacts attendus de la stratégie sur les entreprises et sur les régions sont suffisamment importants pour qu'Emploi-Québec s'y intéresse.

Dans le but de développer une culture de l'innovation en région, l'Abitibi-Témiscamingue vise à se doter d'une stratégie appliquée à l'innovation **(INNOVAT)** visant six champs d'intervention, dont l'accès à une main-d'œuvre qualifiée et le savoir managérial, champs sur lesquels Emploi-Québec pourrait intervenir en supportant les entreprises dans ces domaines.

Développement des compétences acquises en milieu de travail

En décembre 2006, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Madame Michelle Courchesne, a déposé un projet de loi modifiant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre, la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail et d'autres dispositions législatives.

Ce projet de loi démontre la volonté gouvernementale de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre acquises en milieu de travail et de lier ces compétences à une qualification. Les changements proposés visent, entre autres, à établir dans la Loi un cadre de développement et de reconnaissance des compétences et à faciliter la participation à des mutuelles de formation pour les employeurs.

Le gouvernement souhaite faire prendre à la Loi un virage d'ordre qualitatif. Au lieu de se préoccuper uniquement des sommes investies en formation, il veut donner progressivement aux employeurs des moyens qui les aideront à structurer et à organiser la formation en emploi en fonction de la reconnaissance des compétences. Dans un contexte où la population du Québec est vieillissante, les besoins de main-d'oeuvre qualifiée seront plus que jamais un enjeu déterminant pour les entreprises dans leur quête de prospérité. Le projet de loi proposé veut s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail en permettant d'accroître la capacité de qualifier la main-d'oeuvre en fonction des besoins des entreprises, qui sont particulièrement importants en région.

La mise en œuvre des pistes d'action et des mesures s'étalera sur un horizon de cinq ans et elles devront être définies en fonction de trois objectifs spécifiques :

- L'amélioration des dispositifs de formation pour que les personnes diplômées détiennent les compétences recherchées et qu'elles soient préparées à évoluer dans un marché du travail en changement continu;
- La bonification des mesures et des outils d'intervention qui permettront aux gens en emploi de maintenir, de faire reconnaître et de perfectionner leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle;
- La disponibilité des moyens requis en vue de soutenir les personnes à la recherche d'un emploi qui souhaitent faire reconnaître ou acquérir les compétences nécessaires à leur intégration durable et satisfaisante au marché du travail.

Nouvelle politique gouvernementale « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait »

Lancée en décembre 2006, cette politique de l'égalité entre les hommes et les femmes constitue un appel à la mobilisation de toute la société, en plus de celle des partenaires engagés en faveur de l'égalité. D'une portée de dix ans, elle comporte six orientations qui couvrent les grandes préoccupations en matière d'égalité, dont l'égalité économique entre les hommes et les femmes et une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.

Pour améliorer l'autonomie économique des femmes, il importe de les amener à diversifier leurs choix de formation, d'encourager leur persévérance scolaire, de soutenir leur intégration et de favoriser leur maintien en emploi, de poursuivre les efforts afin de réduire les iniquités salariales, de soutenir les entrepreneures ainsi que de faire des gestes pour améliorer leur sécurité économique tout au long de leur parcours de vie.

Plusieurs Québécoises éprouvent encore des difficultés d'intégration ou de réinsertion en emploi, difficultés qui peuvent résulter de l'interaction de nombreux facteurs individuels, socioéconomiques et culturels. Rappelons que des écarts de participation au marché du travail perdurent entre les femmes et les hommes mais, plus fondamentalement, le statut de beaucoup de femmes en emploi s'avère précaire. Certains groupes parmi la population féminine vivent de multiples discriminations qui complexifient leur intégration économique et sociale. Ces discriminations conduisent à des inégalités et nuisent au développement de leur plein potentiel. Le gouvernement entend donc mener des actions pour améliorer et soutenir les compétences des Québécoises.

Aussi, il importe d'explorer diverses voies afin de lutter contre la pauvreté des femmes : l'accès à la vie active dans des emplois qualifiants et le maintien dans ces emplois, l'accès à des régimes de retraite ainsi que l'atteinte et le maintien de l'autonomie économique tout au long de leur parcours de vie.

Il faut encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation travail famille, tant dans les secteurs à prédominance masculine que féminine. Le marché du travail doit être davantage porteur des valeurs d'égalité et il doit en faire la promotion. La participation des employeurs – publics, privés et communautaires –, des associations patronales et syndicales ainsi que des travailleuses et des travailleurs est incontournable.

Il faut intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs du milieu de vie. Le gouvernement et les partenaires du milieu de vie doivent faire équipe pour mettre en place un ensemble de mesures adaptées aux besoins des femmes et des hommes qui ont à concilier leurs responsabilités familiales, professionnelles et citoyennes.

Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale mentionne que « l'action pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe inévitablement, pour toutes les personnes qui en sont capables, par l'occupation d'un emploi qui constitue le premier moyen d'atteindre son autonomie financière et de pouvoir exercer pleinement sa citoyenneté ». Dans cette perspective, Emploi-Québec misera d'abord et avant tout sur l'insertion et le maintien dans des emplois, le plus possible durables et de qualité, des personnes auprès desquelles il fait des interventions. À terme, Emploi-Québec vise à augmenter le taux d'emploi des prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ont bénéficié d'une intervention qui représente la clientèle la plus éloignée du marché du travail.

Au-delà des mesures individuelles qui permettront aux familles, aux travailleurs à faible revenu et aux prestataires d'une aide financière de dernier recours d'améliorer leur autonomie financière, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale propose une démarche qui favorise l'émergence de projets rassembleurs dans les territoires à forte concentration de pauvreté. Sous la direction de la conférence régionale des élus (CRÉ), chaque région pourra définir une stratégie en matière de développement économique et social et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et déterminer le ou les territoires où elle entend intervenir de façon prioritaire afin de soutenir d'une façon particulière et adaptée les territoires à forte concentration de pauvreté.

Les divers partenaires et acteurs du milieu, pourront élaborer un plan d'action local désignant un ou plusieurs projets mobilisateurs susceptibles d'apporter une contribution active à l'amélioration de la qualité de vie des personnes. Ainsi, Emploi-Québec soutiendra l'émergence d'ententes et de certains projets de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale réalisés dans les territoires d'intervention jugés prioritaires.

Actualisation de la politique d'ensemble sur les personnes handicapées

L'Office des personnes handicapées du Québec a lancé une importante démarche visant à actualiser la politique d'ensemble sur l'intégration sociale des personnes handicapées. Intitulée *À parts égales, levons les obstacles*, cette démarche devra identifier pour chaque thématique choisie les objectifs de réduction des obstacles à la participation sociale devant orienter les interventions des partenaires pour les prochaines années. La formation continue et le travail sont parmi les thématiques traitées.

PRIORITÉS MINISTÉRIELLES

Plan stratégique ministériel 2005-2008

Le Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2005-2008 prend assise sur une nouvelle synergie entre l'emploi et la solidarité sociale et sur la reconnaissance du rôle fondamental du potentiel humain dans le développement de la société. Dans cette optique, le ministère oriente ses actions en vue de favoriser la participation des personnes au développement et à la prospérité du Québec, tout en apportant sa contribution aux priorités gouvernementales marquées par les changements démographiques déjà amorcés.

Du fait que l'emploi s'avère la clé principale de la lutte contre la pauvreté, il figure en tête de liste des orientations stratégiques du ministère. D'autres actions s'ajoutent, visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Ce plan se traduit par l'intégration de trois enjeux spécifiques :

- La contribution au développement d'une économie permettant d'améliorer le niveau et la qualité de vie de la population en favorisant la contribution du plus grand nombre de personnes au marché du travail;
- Une société juste et solidaire qui valorise la contribution de tous en luttant contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- Une offre de service de qualité en modernisant les interventions du ministère.

Plan d'action ministériel 2006 pour accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées. / Stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

L'obligation exprimée dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale et qui fait en sorte que les ministères et certains organismes publics doivent produire et rendre public un plan d'action annuel a conduit, en 2006, à l'adoption d'un Plan d'action ministériel pour accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées. Ce plan porte sur les services offerts par le ministère dans ses divers secteurs d'activité.

L'analyse des mesures d'accommodement et des obstacles a mené à des engagements qui permettront essentiellement de poursuivre en 2007 la mise en œuvre des mesures qui ont déjà été amorcées, de déterminer les obstacles ou les contraintes pouvant encore compromettre l'accessibilité des services du ministère aux personnes avec incapacités et de faire des adaptations ou d'instaurer des mesures particulières, si nécessaire. Parmi ces engagements, notons l'accessibilité en médias substituts de la documentation ministérielle, des sites Internet du ministère et leurs applications, l'adaptation et la sécurité des lieux de services et l'adaptation et la cohésion de l'offre de service.

Par ailleurs, toujours dans le cadre des nouvelles dispositions exprimées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, et en réponse à l'enjeu gouvernemental de pouvoir compter sur l'apport de toutes les citoyennes et tous les citoyens pour faire face aux besoins du marché du travail dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, une participation plus grande au marché du travail des personnes handicapées est l'une des pistes de solution pour répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre des entreprises.

Ces motifs confèrent à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. La participation des personnes handicapées au marché du travail est plus que jamais déterminante et il est essentiel d'assurer à celles qui le désirent l'environnement sociétal qui leur permettra de développer leur plein potentiel et de s'intégrer durablement en emploi.

Ce défi interpelle au premier chef les acteurs du marché du travail que sont les employeurs et les travailleuses et travailleurs. C'est d'ailleurs avec eux que le gouvernement entend convenir des objectifs de résultats dont devrait se doter le Québec en matière d'emploi des personnes handicapées. À cette fin, une consultation publique pour alimenter l'élaboration de la stratégie se déroulera du 15 janvier au 5 février 2007.

Cette consultation, qui se veut la plus large possible, prévoit, dans un premier temps, des rencontres dans six régions entre les représentants de la ministre et les acteurs du marché du travail de même que du milieu associatif représentant les personnes handicapées, notamment en Abitibi-Témiscamingue. En parallèle, une consultation en ligne sera organisée sur le site Web du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, afin de permettre au plus grand nombre possible de personnes ou d'organisations de donner leur opinion et de faire des suggestions.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans les orientations et les axes d'intervention de la commission à l'égard des services publics d'emploi 2007-2008, la Commission des partenaires du marché du travail réitère sa position en faveur du grand objectif de l'amélioration du niveau de vie et reprend à son compte l'approche adoptée par Emploi-Québec d'associer des axes d'intervention aux deux grandes orientations stratégiques qui sont :

- Augmenter le taux d'emploi;
- Contribuer à l'amélioration de la productivité.

La commission demande que les plans d'action régionaux soient élaborés à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'ils reflètent la réponse à ces besoins identifiés. À cet égard, une enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue a été conduite en 2006. La commission demande également au Conseil régional des partenaires du marché du travail d'intégrer dans les plans d'action régionaux des objectifs mesurables d'améliorations du taux d'emploi et de la productivité.

La commission s'attend à ce qu'Emploi-Québec favorise un renforcement stratégique des services aux entreprises. Des efforts particuliers portant sur la restructuration des bassins de main-d'œuvre ainsi qu'un soutien à l'accès à des emplois de qualité sont attendus.

PRIORITÉS DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Le conseil régional a identifié des défis importants en Abitibi-Témiscamingue concernant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre pour répondre à des besoins du marché du travail, et ce, dans plusieurs secteurs d'activités économiques, notamment mines, forêt, agroalimentaire et tourisme. Les réflexions menées par le CRPMT ont conduit à la définition d'une stratégie de valorisation régionale ayant pour but de mobiliser la population de la région autour d'une stratégie régionale visant la mise en valeur d'images positives de l'Abitibi-Témiscamingue afin d'augmenter notre pouvoir d'attraction et d'enracinement.

Dans ce même ordre d'idée, le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue encourage les travaux menant à une plus grande régionalisation de l'immigration, soit dans l'accompagnement des entreprises pour l'embauche d'une main-d'œuvre immigrante, soit pour une meilleure adéquation des besoins de l'industrie et des compétences de cette main-d'œuvre, notamment dans le secteur minier pour lequel le CRPMT a adressé une demande au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) pour ajouter dans les professions en demande celles liées au secteur minier tels les ingénieurs.

De plus, dans le cadre du renforcement des liens entre les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et les conseils régionaux, le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue a présenté un projet d'arrimage entre le CSMO de l'industrie des mines, le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue et l'organisme MISA (Mine, Innovation, Solution et Application), mis en place pour soutenir le créneau d'excellence Techno-mines souterraines, visant à mieux arrimer l'action de ces différents intervenants en matière de main-d'œuvre en région.

Le conseil régional a aussi comme préoccupation de bien diriger la main-d'œuvre issue du secteur forestier qui a subi une décroissance importante dans notre région en 2006 et qui se poursuivra vraisemblablement en 2007, vers des secteurs et des activités à plus forte valeur ajoutée.

Le conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue a également résolu de soutenir la participation d'employeurs admissibles à des activités de formation, telles que l'alphabétisation, la formation de base, la francisation et la formation en gestion de la formation, prévues dans le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), volet régional.

AUTRES ENJEUX RÉGIONAUX

Le troisième Plan stratégique de développement de l'Abitibi-Témiscamingue est en élaboration pour la période 2007-2011. Il a fait l'objet d'une consultation élargie de l'ensemble des partenaires socioéconomiques et de la population en général et sera adopté incessamment par le conseil d'administration de la Conférence régionale des élus (CRÉ).

Le plan stratégique permet d'identifier un certain nombre de constats et de défis que la région doit relever pour assurer le développement humain, social, culturel, environnemental et économique du territoire régional. Cette lecture commune de nos actifs et de nos avantages distinctifs permettra de formuler les grands enjeux du développement de la région, de définir les priorités et les stratégies d'action pour y faire face.

Emploi-Québec a fait valoir son point de vue concernant le plan stratégique et a proposé à la CRÉ de considérer l'emploi comme un élément incontournable au développement d'une région et un moteur permettant notamment de maintenir et accroître le niveau de vie de sa population. Un thème intitulé *Soutien et développement de l'emploi* a d'ailleurs été ajouté au plan stratégique de la région.

Il va sans dire qu'Emploi-Québec s'inscrira dans plusieurs des sept axes retenus par la région et définissant une vision pour les 20 prochaines années.

L'Abitibi-Témiscamingue 2027, c'est :

1. Une région accueillante, animée par une diversité de cultures et de talents.
2. Une région où deux peuples cohabitent dans le partage et le respect du territoire.
3. Une région solidaire et équitable, à l'écoute des besoins de ses citoyennes et citoyens.
4. Une région curieuse, axée sur le savoir et ouverte sur le monde.
5. Une région saine et responsable, soucieuse de son milieu naturel.
6. Une région prospère, une économie de matière grise.
7. Une région autonome, maîtresse de son destin et de son développement.

CHAPITRE 1
LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

1.1 Les indicateurs du marché du travail[1]

L'année 2006 renoue avec la croissance

Après un ralentissement de l'emploi en 2005 et des restructurations majeures en cours dans l'industrie forestière, l'année 2006 a surpris par sa performance historique en générant 2 400 nouveaux emplois pour atteindre un sommet régional jusqu'ici inégalé de 67 000. Même si elle arrivait 3e parmi les régions ressources pour son taux de chômage, l'Abitibi-Témiscamingue décrochait les meilleurs taux d'activité et d'emploi parmi ses consoeurs. Bien que des disparités subsistaient dans plusieurs municipalités, il n'en demeure pas moins que le taux d'emploi de 58,1 % battait un record historique et que le taux d'activité de 64 % rejoignait le sommet de tous les temps de 2004. De son côté, le taux de chômage de 9,2 % s'avérait le plus faible depuis 1987, avec 6 800 chômeurs. L'embellie de l'emploi profitait tant aux femmes qu'aux hommes et se manifestait principalement dans l'emploi à temps partiel, lequel représentait 18 % de l'emploi total. Cette performance, nous la devons à l'effervescence de l'industrie minière et aux travaux hydroélectriques en cours ici et au Nord-du-Québec et dont les retombées favorisent l'ensemble de l'économie. Même si les pertes survenues dans l'industrie forestière surpassaient la création d'emploi dans les mines, il reste que des gains majeurs émanaient des services, notamment du commerce et de l'enseignement.

Quelques caractéristiques du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Population totale (2001[2])	148 900	
Population 15 ans et plus (2006)	115 400	
Population active (2006)	73 800	
Hommes	*40 600*	
Femmes	*33 200*	
15-34 ans	*26 000*	
45 ans et plus	*29 000*	
Emploi (2006)	67 000	
Temps plein	*82 %*	*82 %*
Temps partiel	*18 %*	*18 %*
Répartition de l'emploi (2006)	67 000	
Production de biens	*28 %*	*24 %*
Services	*72 %*	*76 %*
Chômeurs (2006)	6 800	
Population inactive (2006)	41 600	
Taux d'activité (2006)	64 %	65,5 %
Hommes	*70 %*	*71,1 %*
Femmes	*57,8 %*	*60,1 %*
15-34 ans	*74,1 %*	*76,9 %*
45 ans et plus	*49,8 %*	*50,3 %*
Taux de chômage (2006)	9,2 %	8 %
Hommes	*10,3 %*	*8,5 %*
Femmes	*7,8 %*	*7,5 %*
15-34 ans	*9,6 %*	*9,8 %*
45 ans et plus	*8,6 %*	*6,7 %*
Taux d'emploi (2006)	58,1 %	60,2 %
Hommes	*62,8 %*	*65 %*
Femmes	*53,3 %*	*55,6 %*
15-34 ans	*67 %*	*69,3 %*
45 ans et plus	*45,5 %*	*47 %*
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi (2006)	9 400	
Hommes	*70 %*	*62 %*
Femmes	*30 %*	*38 %*
15-34 ans	*35 %*	*34 %*
45 ans et plus	*42 %*	*40 %*

[1] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*
[2] Statistique Canada. *Recensement 2001.*

Suite	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Nombre d'adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours 18-64 ans (2006)[3]	7 500	
Hommes	*51 %*	*50 %*
Femmes	*49 %*	*50 %*
18-34 ans	*30 %*	*28 %*
45 ans et plus	*50 %*	*50 %*
Taux d'assistance sociale chez les 18-64 ans (2006)	8 %	7,5 %
Nombre d'entreprises en Abitibi-Témiscamingue (2006)	4 160	
0 à 4 employés	*2 400*	
5 à 19 employés	*1200*	
20 à 49 employés	*340*	
50 et plus	*220*	

1.2 L'emploi régional

La structure et le territoire

En moyenne, en 2006, 67 000 personnes occupaient un emploi en Abitibi-Témiscamingue, dont 28 % dans la production de biens et 72 % dans les services. Bien que le pourcentage d'emplois liés à la production de biens soit supérieur à celui de l'ensemble du Québec, force est de reconnaître que d'importants écarts subsistent au sein de ce grand regroupement, alors que le secteur primaire (agriculture, forêt et mines) est 5 fois plus concentré ici que dans l'ensemble du Québec, tandis que le secteur secondaire (transformation) l'est près de deux fois moins qu'au Québec.

Répartition sectorielle de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue en 2006[4] et perspectives sectorielles d'emploi d'ici 2010[5]

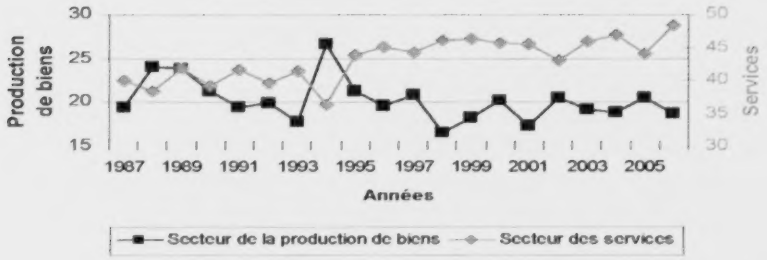
	Emploi	Croissance annuelle moyenne 2006-2010
Ensemble des industries	**67 000**	**0,3%**
Secteur de la production de biens	**18 700**	
Agriculture	NP*	De -1 % à -2 %
Foresterie et exploitation forestière	*2 500*	De -2 % à -3 %
Extraction minière	*6 800*	De 1 % à 2 %
Services publics	NP*	De 1 % à 2 %
Construction	2 700	De 0 % à 1 %
Fabrication	6 000	
Fabrication de produits en bois	*2 000*	De -2 % à -3 %
Fabrication du papier	*1 700*	De -2 % à -3 %
Secteur des services	**48 400**	
Commerce	12 200	De 0% à 1 %
Transport et entreposage	3 600	Nul
Finance, assurances, immobilier et location	2 400	Nul
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 400	De 1% à 2 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	2 600	De 0 % à 1 %
Services d'enseignement	5 300	De 0 % à -1 %
Soins de santé et assistance sociale	10 100	De 1 % à 2 %
Information, culture et loisirs	NP*	Nul
Hébergement et restauration	3 800	De 1 % à 2 %
Autres services	1 500	Nul
Administrations publiques	3 200	De -1 % à -2 %
Primaire	**9 500**	
Secondaire	**8 700**	
Tertiaire	**48 800**	

[3] Moyenne de janvier 2006 à octobre 2006.
[4] Statistique Canada. *Enquête sur la population active*. Les données inférieures à 1 500 ne sont pas publiées en raison de règles de confidentialité.
[5] Emploi-Québec, Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue.

La tertiarisation de l'emploi

Depuis 1987, le taux de croissance annuel moyen des services, de l'ordre de 1 %, l'emporte sur celui de l'ensemble des secteurs qui se chiffre à 0,6 %. Bien que les secteurs liés à la production de biens (secteurs primaire et secondaire) soient au cœur de notre performance économique et à la base des cycles de croissance économique, 72 % de l'emploi était concentré dans les services comparativement à 67 % en 1987. La présence grandissante des services dans l'économie favorise les femmes, elles qui y sont concentrées à plus de 90 %. En effet, le taux d'activité féminin est passé de 45,7 % en 1987 à 57,8 % en 2006, tandis que durant cette période, les hommes maintenaient un taux d'activité stable à 70 %, eux qui sont concentrés à 50 % dans la fabrication de biens.

Croissance sectorielle de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue 1987-2006



Les entreprises

Notre région compte quelque 4 160 entreprises. Environ 8 % de l'emploi provient des entreprises de 0 à 4 employés, lesquelles représentent 57 % des entreprises de la région. À l'inverse, 58 % de l'emploi régional est issu des entreprises de 50 employés et plus qui composent 5 % du total des entreprises. Dans l'ensemble, les entreprises de 5 employés et plus génèrent près de 92 % de l'emploi régional. Plus de 23 % des entreprises sont concentrées dans la Vallée-de-l'Or et une proportion similaire en Abitibi, suivie de près par Rouyn-Noranda, avec 22 %. Près de 60 % de l'emploi est regroupé dans deux pôles, soit dans la Vallée-de-l'Or et Rouyn-Noranda.

Répartition de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue, selon la MRC et la taille de l'entreprise en 2006[6]

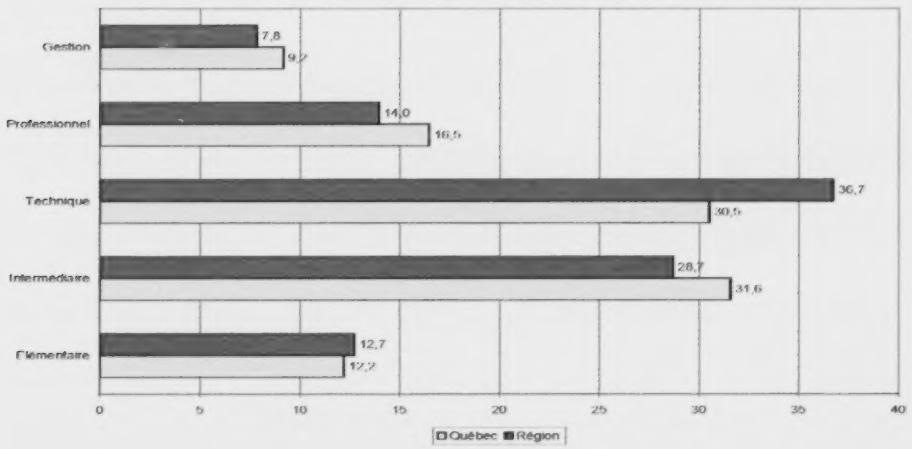
		Ensemble des entreprises	% Nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
MRC	Témiscamingue	706	17,00%	6772	11,00%
	Rouyn-Noranda	905	21,80%	17287	28,00%
	Abitibi-Ouest	627	15,10%	7086	11,50%
	Abitibi	953	22,90%	12296	19,90%
	Vallée-de-l'Or	968	23,30%	18192	29,50%
Taille de l'entreprise	0 à 4 employés	2400	57,70%	5143	8,30%
	5 à 19 employés	1199	28,80%	10969	17,80%
	20 à 49 employés	340	8,20%	9980	16,20%
	50 et plus	221	5,30%	35542	57,70%
	Ensemble	**4160**	**100,00%**	**61633**	**100,00%**

[6] Source : *Banque de données de la Liste des entreprises et des commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC).* Traitement : Emploi-Québec. Mars 2006. Des disparités quant au nombre d'emploi entre ces données et celles de *l'Enquête sur la population active* sont normales en raison de la méthodologie et de la période de référence.

Les niveaux de compétences

Plus du tiers de l'emploi régional est de niveau technique[7] et nécessite un diplôme d'études du secondaire ou professionnel ou un diplôme d'études collégiales alors qu'un peu moins du tiers de l'emploi est de niveau intermédiaire et requiert quelques années d'études secondaires et une formation en emploi. Par rapport à l'ensemble du Québec, notre région compte toutefois moins d'emplois de niveau de gestion ou professionnel, ce dernier faisant référence à une formation universitaire.

PART RELATIVE DE L'EMPLOI EN POURCENTAGE SELON LES NIVEAUX DE COMPÉTENCES, RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2005



1.3 L'emploi dans les principaux secteurs d'activité

L'industrie agroalimentaire

L'industrie agroalimentaire (agriculture et transformation des aliments et des boissons) occupait environ 1 900 personnes en 2006[8], c'est-à-dire 3 % de l'emploi régional. Ce regroupement sectoriel compte environ 427 entreprises d'un employé et plus, dont 60 employant 5 personnes et plus.

Répartition des entreprises selon la taille (5 employés et plus)

Taille de l'entreprise	Agroalimentaire	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	**60**	**1700**	**1760**
5 à 19 employés	**80,7%**	**67,7%**	**68,1%**
20 à 49 employés	**13,1%**	**19,5%**	**19,3%**
50 et plus	**6,2%**	**12,8%**	**12,5%**

Les MRC du Témiscamingue (39 %) et d'Abitibi-Ouest (31 %) affichent les plus hauts pourcentages d'entreprises oeuvrant dans le secteur agroalimentaire.

Répartition des entreprises selon la MRC (5 employés et plus)

MRC	Agroalimentaire	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	**60**	**1700**	**1760**
Témiscamingue	**39,3%**	**12,8%**	**13,7%**
Rouyn-Noranda	**12,0%**	**24,7%**	**24,3%**
Abitibi-Ouest	**31,1%**	**14,3%**	**14,9%**
Abitibi	**8,0%**	**20,7%**	**20,2%**
Vallée-de-l'Or	**9,6%**	**27,5%**	**26,9%**

[7] Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*
[8] Source : *Banque de données de la Liste des entreprises et des commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC).* Traitement : Emploi-Québec. Mars 2006.

Au sein des entreprises de 5 employés et plus, 77 % de l'emploi est à temps plein, bien que souvent saisonnier. Environ 77 % de la main-d'œuvre est masculine.

Plus de 40 % de la main-d'œuvre est âgée de 45 ans ou plus dans le secteur de l'agriculture[9], une proportion comparable à celle qui prévaut au Québec, mais tout de même supérieure à celle de l'ensemble de la région qui se chiffre à 35 %. D'ici 2010, les perspectives d'emploi dans cette industrie sont plutôt acceptables. Le tiers des établissements de l'industrie éprouvent des difficultés de recrutement dans 8 occupations, à commencer par les ouvriers agricoles et les manœuvres agricoles[10]. Le manque de candidats qualifiés, les horaires de travail et la durée irrégulière du travail ainsi que le lieu de travail figurent parmi les principales causes de difficultés de recrutement.

Qui plus est, les responsabilités inhérentes à certains emplois ainsi que les départs à la retraite anticipés chez les exploitants agricoles posent des difficultés de relève au sein de cette industrie durement touchée par l'embargo américain sur l'exportation de bovins et qui est toujours affectée par la fermeture de la frontière américaine pour une durée indéterminée en ce qui a trait aux bovins de plus de 30 mois. À cela, s'ajoutent les exigences environnementales plus sévères qui accompagnent la récente levée du moratoire sur la production porcine. Or, tandis que le secteur travaille au développement de ses produits de base, il importe de souligner que les produits du terroir sont en plein essor et que des emplois en découlent. Aussi, la récente relance d'Eaux Vives Harricana par Eaux Vives Bottling Water Corporation favorisera l'emploi.

L'industrie forestière

Avec ses 6 200 emplois, l'industrie forestière (forêt, bois et papier) représente 9 % de l'emploi régional[11], soit une concentration trois fois supérieure à celle qu'elle occupe dans l'ensemble du Québec, où elle fournit 3 % de l'emploi total. Notre région représente 6 % de l'emploi de l'industrie forestière québécoise. Ce regroupement sectoriel compte environ 193 entreprises d'un employé et plus, dont 90 employant 5 personnes et plus[12].

Répartition des entreprises selon la taille (5 employés et plus)

Taille de l'entreprise	Forêt, bois et papier	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	90	1670	1760
5 à 19 employés	40,7%	69,6%	68,1%
20 à 49 employés	21,1%	19,2%	19,3%
50 et plus	38,2%	11,2%	12,5%

Les MRC d'Abitibi (34%), de la Vallée-de-l'Or (23%) et du Témiscamingue (22%) affichent les plus hauts pourcentages d'entreprises oeuvrant dans cette industrie.

Répartition des entreprises selon la MRC (5 employés et plus)

MRC	Forêt, bois et papier	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	90	1670	1760
Témiscamingue	21,9%	13,2%	13,7%
Rouyn-Noranda	6,8%	25,2%	24,3%
Abitibi-Ouest	15,0%	14,9%	14,9%
Abitibi	33,5%	19,5%	20,2%
Vallée-de-l'Or	23,0%	27,1%	26,9%

La main-d'œuvre de cette industrie est surtout masculine (87 %) et sa structure d'âge est similaire à la moyenne régionale[13]. On y travaille majoritairement à temps plein (93 %), bien que la saisonnalité soit très présente dans l'exploitation forestière. La proportion de la population active non détentrice d'un grade ou d'un diplôme est largement supérieure à la moyenne régionale dans la forêt (49 %) et le bois (43 %) alors que dans le papier, la main-d'œuvre est plus scolarisée que la moyenne. Malgré les restructurations en cours et plusieurs perspectives d'emploi restreintes d'ici 2010, le tiers des entreprises de cette industrie éprouvent des difficultés de recrutement dans treize occupations, notamment pour

[9] Statistique Canada. *Recensement 2001.*
[10] Emploi-Québec. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue 2006. Industrie agroalimentaire.* 2006.
[11] Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*
[12] Source : *Banque de données de la Liste des entreprises et des commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC).* Traitement : Emploi-Québec. Mars 2006.
[13] Statistique Canada. *Recensement 2001.*

les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière ainsi que pour les techniciens en sciences forestières[14]. Le manque de candidats qualifiés, le lieu de travail, le manque de candidats expérimentés ainsi que le milieu de travail figurent parmi les principales causes de difficultés de recrutement.

En 2006, l'industrie forestière continuait de s'adapter à la conjoncture défavorable (appréciation élevée du dollar canadien, hausse des coûts du pétrole, concurrence internationale accrue) et aux changements structurels (diminution des volumes de coupe, affaiblissement des marchés). La foresterie et l'exploitation forestière, la fabrication de produits en bois et le papier encaissaient une perte de 1 100 emplois[15] en 2006, soit 13 % de l'ensemble des pertes québécoises survenues dans ces secteurs. Parmi les fermetures permanentes ou à durée de plus de six mois figurent la scierie Domtar Malartic, Tembec Scierie TKL, Tembec La Sarre N, Commonwealth Scierie Tee Lake, Commonwealth Déroulage Tee Lake, Commonwealth Scierie Belleterre, Commonwealth Déroulage Belleterre et Abitibi-Consolidated Champneuf. L'entente survenue dans le conflit du bois d'œuvre devrait favoriser le secteur.

L'industrie minière

Avec quelque 7 400 emplois, l'industrie minière (extraction minière, soutien à l'extraction minière et première transformation des métaux) fournit 11 % de l'emploi régional tandis que dans l'ensemble du Québec, ces mêmes secteurs représentent seulement 1 % de l'emploi. Notre région génère plus de 37 % de l'emploi de l'extraction minière au Québec mais est peu représentative dans la première transformation des métaux, avec un peu plus de 2 % de l'emploi québécois. Ce regroupement sectoriel compte environ 47 entreprises d'un employé et plus, dont 30 employant 5 personnes et plus[16].

Répartition des entreprises selon la taille (5 employés et plus)

Taille de l'entreprise	Mines	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	**30**	**1730**	**1760**
5 à 19 employés	**26,0%**	**68,9%**	**68,1%**
20 à 49 employés	**27,5%**	**19,2%**	**19,3%**
50 et plus	**46,5%**	**11,9%**	**12,5%**

Les MRC de la Vallée-de-l'Or (41 %), de Rouyn-Noranda (30 %) et d'Abitibi (16 %) affichent les plus hauts pourcentages d'entreprises oeuvrant dans cette industrie.

Répartition des entreprises selon la MRC (5 employés et plus)

MRC	Mines	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	**30**	**1730**	**1760**
Témiscamingue	**8,7%**	**13,7%**	**13,7%**
Rouyn-Noranda	**29,9%**	**24,2%**	**24,3%**
Abitibi-Ouest	**3,7%**	**15,1%**	**14,9%**
Abitibi	**16,3%**	**20,3%**	**20,2%**
Vallée-de-l'Or	**41,4%**	**26,6%**	**26,9%**

Les perspectives professionnelles sont favorables d'ici 2010[17] dans cette industrie où plus de la moitié des entreprises éprouvent des difficultés de recrutement dans 14 occupations, entre autres chez les foreurs, les géologues, le personnel d'entretien des mines souterraines, les surveillants de l'exploitation minière et les techniciens en minéralogie[18]. Le manque de candidats qualifiés, le lieu de travail et le manque de candidats expérimentés constituent les principales causes de difficultés de recrutement. S'ajoute à cela le caractère cyclique du secteur qui nuit à la rétention et à l'attraction de la main-d'œuvre.

---

[14] Emploi-Québec. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétence des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue 2006. Industrie forestière.* 2006.
[15] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*
[16] Source : *Banque de données de la Liste des entreprises et des commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC).* Traitement : Emploi-Québec. Mars 2006.
[17] Emploi-Québec. *Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue, Perspectives professionnelles d'ici 2010.* 2007.
[18] Emploi-Québec. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue 2006. Industrie minière.* 2006.

Depuis 2004, 2 200 emplois ont été créés dans l'extraction minière, dont 900 en 2006[19]. La vigueur de l'économie chinoise, la reconduction permanente des actions accréditives et les prix élevés de l'or et des métaux favorisent l'exploitation et l'exploration minières. Après s'être accrus de 52 % en 2004, les investissements en exploration et en mises en valeur de sites sont demeurés élevés en 2005 (227 millions de dollars pour l'ensemble du Québec) et 2006 s'annonçait aussi prometteuse[20]. En 2005, quelque 177 projets d'exploration étaient en cours en région et 198 en 2004. En 2006, l'acquisition de Falconbridge par Xstrata et de Cambior par Iamgold confirmaient l'engouement pour les ressources minières.

Outre la récente mise en production de Casa Bérardi, des centaines d'emplois sont attendus à court et moyen terme, dont celui de Mines Agnico-Eagle, avec l'embauche de près de 300 nouveaux employés, d'ici 2008, pour ses projets Goldex, Lapa et Laronde 2.

L'industrie touristique[21]

Cette industrie englobe une trentaine de sous-secteurs liés à l'hébergement, la restauration, le transport de passagers, les loisirs et le divertissement ainsi que les agences de voyage et les voyagistes. En 2005, l'industrie touristique régionale comptait près de 400 attraits et activités touristiques, dont 70 festivals et événements[22]. 4 600 personnes travaillent dans cette industrie qui représente environ 7 % de l'emploi régional. Ce regroupement sectoriel compte 390 entreprises, dont 222 emploient 5 personnes et plus[23], et où les trois quarts de l'emploi sont concentrés dans l'hébergement et la restauration.

Répartition des entreprises selon la taille (5 employés et plus)

Taille de l'entreprise	Touristique	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	222	1538	1760
5 à 19 employés	66,0%	68,4%	68,1%
20 à 49 employés	27,5%	18,2%	19,3%
50 et plus	6,5%	13,4%	12,5%

Les MRC de la Vallée-de-l'Or (31 %), de Rouyn-Noranda (26 %) et d'Abitibi (20 %) affichent les plus hauts pourcentages d'entreprises oeuvrant dans l'industrie touristique.

Répartition des entreprises selon la MRC (5 employés et plus)

MRC	Touristique	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	222	1538	1760
Témiscamingue	11,4%	14,0%	13,7%
Rouyn-Noranda	25,6%	24,1%	24,3%
Abitibi-Ouest	11,7%	15,4%	14,9%
Abitibi	20,3%	20,2%	20,2%
Vallée-de-l'Or	31,0%	26,3%	26,9%

Plus de 60 % de la main-d'œuvre de cette industrie est féminine. Près de 40 % du travail est à temps partiel et la saisonnalité est très présente. Environ 50 % des entreprises anticipaient une croissance de l'emploi en 2006 et 40 % éprouvent des difficultés de recrutement dans 19 occupations, notamment pour les postes de cuisiniers et de serveurs. Le manque de candidats qualifiés est la principale entrave au recrutement, et ce, même si les deux tiers des emplois ne requièrent aucun diplôme. Le manque de compétences, les horaires de travail, le manque d'expérience et les faibles salaires nuisent également au recrutement. Bien entendu, le caractère saisonnier de l'emploi pose des difficultés, et ce, tant au chapitre du recrutement que de la rétention du personnel. Le roulement et la saisonnalité générant un taux de chômage élevé dans plusieurs occupations, les perspectives d'emploi sont plutôt restreintes dans cette industrie.

---

[19] Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*
[20] Québec Mines.
[21] Emploi-Québec. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue 2006. Industrie touristique.* 2006
[22] Desjardins Marketing Stratégique. *Diagnostic de l'offre touristique de l'Abitibi-Témiscamingue.* 2005.
[23] Source : *Banque de données de la Liste des entreprises et des commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC).* Traitement : Emploi-Québec. Mars 2006.

1.4 Quelques statistiques sur la clientèle[24]

Les femmes

Elles sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. En 2006, 58 % des femmes étaient actives sur le marché du travail comparativement à 46 % en 1987. Profitant de la croissance de l'emploi dans les services, où 90 % d'entre elles évoluent, leur taux d'emploi s'est également amélioré durant cette période, en passant de 41 % en 1987, à 53 % en 2006. Bien que leur taux de chômage de 7,8 % en 2006 soit inférieur à celui des hommes (10,3 %), il n'en demeure pas moins que 27 % des femmes travaillent à temps partiel comparativement à 10 % chez les hommes et que selon les MRC, leur revenu d'emploi moyen est nettement inférieur à celui des hommes, avec des écarts variant entre 36 % et 51 %[25].

Les hommes

Leur présence dans la population est similaire à celle de 1987. Plus de 90 % d'entre eux travaillent à temps plein et ils occupent 54 % de l'emploi à temps plein. De même, leur présence à plus de 50 % dans la production de biens leur permet de tirer grandement profit des périodes de croissance d'emploi. En 2006, 70 % des hommes étaient actifs sur le marché du travail, comparativement à 71 % en 1987. En 2006, leur taux d'emploi se chiffrait à 63 % alors qu'il était de 65 % en 1987. L'an dernier, leur taux de chômage de 10 % était supérieur à la moyenne régionale de 9,2 %.

Les 15-34 ans

Ils sont en diminution constante dans la population et sur le marché du travail. Même s'ils ont enregistré des gains d'emploi au cours des deux dernières années, leur situation en emploi demeure toutefois fragile, eux qui dominent l'emploi à temps partiel. En 2006, 74 % des 15-34 ans étaient actifs sur le marché du travail comparativement à 71 % en 1987 et leur taux d'emploi se chiffrait à 63 % alors qu'il était de 65 % en 1987. L'an dernier, leur taux de chômage de 9,6 % était similaire à la moyenne régionale de 9,2 %.

Les 45 ans et plus

Ils sont de plus en plus présents dans la population et sur le marché du travail. Ceux-ci surpassent maintenant les 15-34 ans et les 35-44 ans sur le plan de l'emploi. En 2006, 50 % des 45 ans et plus étaient actifs sur le marché du travail comparativement à 35 % en 1987 et leur taux d'emploi passait de 33 % à 46 % durant cette même période. L'an dernier, leur taux de chômage de 8,6 % était inférieur à la moyenne régionale de 9,2 %.

Les prestataires d'une aide financière de dernier recours[26]

En diminution constante depuis les treize dernières années, le nombre d'adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours (18-64 ans) est passé de 12 000 en 1993 à 7 500 en 2006[27] en Abitibi-Témiscamingue. Cette baisse de 38 % est supérieure à celle de 28 % enregistrée dans l'ensemble du Québec et est attribuable à plusieurs facteurs dont la baisse démographique, le vieillissement de la population et l'efficacité des mesures d'emploi. Durant cette période, le taux régional d'assistance-sociale chez les adultes chutait de 12,4 % à 8 %. Ce taux était légèrement supérieur à celui de 7,5 % de l'ensemble du Québec. 51 % des adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours sont de sexe masculin, soit une proportion similaire à celle du Québec (50 %). De même, 50 % des adultes prestataires d'aide financière de dernier recours sont âgés de 45 ans et plus et 30 % de 18 à 34 ans, une structure similaire à celle du Québec (50 % et 28 %). Les trois quarts des adultes prestataires étaient considérés aptes à l'emploi, une proportion similaire à celle qui prévaut dans l'ensemble du Québec. Précisons que les adultes récemment admis en raison de perte d'emplois représentent plus de 40 % de la nouvelle clientèle considérée apte à l'emploi en région, soit un peu plus que pour l'ensemble du Québec où ils constituent 37 %. Bien qu'aptes à l'emploi, force est de reconnaître que plusieurs facteurs nuisent à leur intégration ou à leur réintégration sur le marché du travail, entre autres, la durée consécutive et souvent intergénérationnelle de la présence à l'aide financière de dernier recours, la sous-scolarisation et l'isolement.

---

[24] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*
[25] Institut de la statistique du Québec, compilation spéciale à partir des données du ministère du Revenu.
[26] Emploi et Solidarité sociale. Portraits statistiques de certains segments de la clientèle prestataire de l'assistance-emploi en 2003-2004. 2005.
[27] Emploi et Solidarité sociale. *Données administratives.*

Les prestataires de l'assurance-emploi

En 2006, notre région enregistrait une moyenne annuelle de 9 400 prestataires d'assurance-emploi aptes au travail[28], comparativement à près de 9 500 en 2005. Quelque 2 800 primo[29] demandeurs s'étaient inscrits à l'assurance-emploi en 2005 et nous comptions 4 300 prestataires fréquents ou saisonniers[30] d'assurance-emploi. Au nombre des utilisateurs les plus fréquents de l'assurance-emploi figurent plusieurs professions rattachées aux métiers du transport et de la machinerie (charpentiers, conducteurs de camion, conducteurs d'équipement lourd, aides de soutien des métiers et manœuvres de la construction, etc.), au secteur primaire (conducteurs de machines d'abattage, ouvrier en sylviculture et en exploitation forestière, manœuvre de l'exploitation forestière, etc.) ainsi qu'à la vente et aux services.

Les personnes avec incapacités et handicaps[31]

En 2001, l'Abitibi-Témiscamingue comptait au-delà de 12 000 personnes avec incapacités et handicaps, lesquelles représentaient 8 % de la population régionale totale. Quelque 69 % des personnes avec incapacités sont sans diplôme secondaire. Or, 10 % ont obtenu un diplôme d'études secondaires, 4 % détiennent un diplôme d'études professionnelles, 8 % possèdent un diplôme d'études collégiales et 2 % des études universitaires. Largement inférieurs à ceux de la population régionale totale sans incapacité, leur taux d'activité sur le marché du travail est de 20 % et leur taux d'emploi de 15,5 %.

Les autochtones[32]

Les communautés algonquines de la région représentent 4 % de la population régionale et 9 % de la population autochtone du Québec. Près de 6 000 personnes issues des Premières Nations vivaient ici en 2004. En forte croissance, leur population a crû de 44 % depuis 1991. Près de 60 % de la population autochtone régionale de 15 ans et plus ne détient pas de diplôme secondaire, soit une proportion supérieure à celle de l'ensemble du Québec avec 50 %. Un peu plus d'un autochtone sur dix a complété un diplôme secondaire et 11 % détiennent un diplôme collégial, soit une proportion comparable à celle de l'ensemble de la population régionale non autochtone. En 2001, quelque 3 300 autochtones de 15 ans et plus étaient actifs sur le marché du travail. Leur taux d'activité se situait à 49,4 % et leur taux d'emploi à 38,7 %, des proportions largement inférieures à celles de l'ensemble du Québec ainsi qu'à celles de l'ensemble de la population non autochtone régionale.

Les personnes immigrantes[33]

Avec ses quelque 1 580 personnes, la population immigrante totale représente 1 % de l'ensemble de la population régionale et 0,2 % de la population immigrante du Québec. Les immigrants d'ici sont pour la plupart plus scolarisés que la population régionale totale alors que leur taux de sous-scolarisation, c'est-à-dire le nombre de personnes non détentrices d'un secondaire 5, est de 34 % comparativement à 43 % pour l'ensemble de la population régionale et que la proportion d'immigrants ayant fréquenté l'université est deux fois plus importante que celle de l'ensemble de la région, soit 28 % contre 14 %. Quelque 750 personnes immigrantes étaient actives sur le marché du travail en 2001. Leur taux d'activité de 52,8 % et leur taux d'emploi de 44,7 % étaient inférieurs à ceux des immigrants de l'ensemble du Québec ainsi que de la population totale de l'Abitibi-Témiscamingue.

1.5 Les tendances du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue

La baisse démographique

Entre 1996 et 2005, notre région a perdu 7 % de sa population totale tandis que depuis 1998, la population de 15 ans et plus s'est contractée de 4 %. Quoique les pertes subies soient 5 fois moins importantes qu'en 2001 et que la situation tend à se rééquilibrer, n'empêche qu'en 2005, notre solde migratoire interrégional demeurait toujours négatif avec 3 167 départs versus 2 586 arrivées.

---

[28] Service Canada. Compilation par Emploi-Québec (DGAPIMT). Ce nombre exclut les personnes en congé de maternité, en congé parental et en congé de maladie. De même, il ne s'agit pas de prestataires distincts puisqu'une même personne peut avoir présenté plus d'une demande au cours d'une même année.

[29] Données non disponibles pour 2006. Source : Service Canada, région Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit du nombre de personnes qui n'ont fait aucune demande d'assurance-emploi au cours des cinq dernières années, en excluant la présente.

[30] Données non disponibles pour 2006. Source : Service Canada, région Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit du nombre de personnes qui ont fait trois demandes ou plus de prestation d'assurance-emploi au cours des cinq dernières années, en excluant la présente, ou qui en plus d'avoir déposé au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, ont déposé la présente à la même date que la dernière avec un intervalle de plus ou moins six semaines.

[31] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Personnes avec incapacités et handicaps.* Juin 2005.

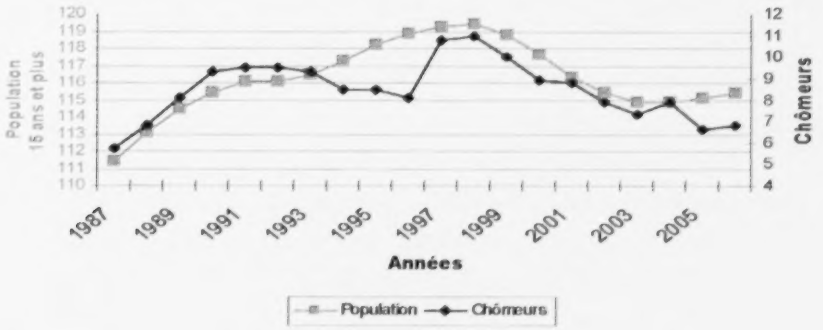
[32] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Les Premières Nations.* Avril 2005.

[33] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. L'immigration.* Décembre 2005.

Ce déclin explique également la rareté de personnes disponibles sur le marché du travail (chômeurs) et le repli du taux de chômage sous la barre du 10 %, lui qui atteignait des sommets de 14 % et 15 % en 1997-1998. En effet, le nombre de chômeurs diminue constamment depuis, alors qu'il est passé de 11 100 en 1998 à 6 800 en 2006[34], soit une baisse de 39 %. Le nombre de chômeurs bat des records en se maintenant sous la barre des 7 000 depuis deux années consécutives, du jamais vu depuis 1988.

Outre le fait que nous présentions le plus haut taux de rétention des travailleurs hautement qualifiés des régions ressources avec 45 % de ces travailleurs ayant choisi de demeurer en région[35], il n'en demeure pas moins qu'une partie de notre main-d'œuvre nous a quittés pour d'autres régions à forte croissance démographique ou pour d'autres provinces.

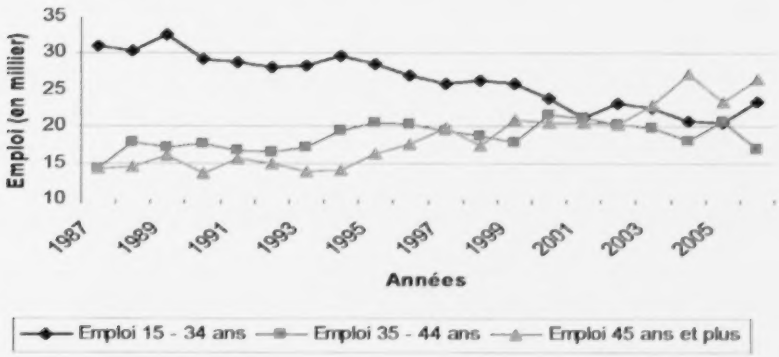
Population (15 ans et plus) et chômeurs en Abitibi-Témiscamingue. 1987-2006



Le vieillissement de la main-d'œuvre

Le marché du travail régional subit les effets du vieillissement de la main-d'oeuvre. Traditionnellement dominé par les jeunes de 15-34 ans, l'emploi chez les 45 ans et plus surpasse celui des jeunes et des 35-44 ans depuis 2003. Selon l'Institut de la statistique du Québec[36], en région, dès 2008 les sorties du marché du travail excéderont les entrées. À moins de changements démographiques majeurs, l'indice de remplacement régional de la main-d'œuvre[37] passerait donc de 127 % en 2001 à 65 % en 2026. Qui plus est, d'ici 2010[38], près de 19 % des emplois spécialisés pourraient être rendus vacants en raison des départs à la retraite en région. Les départs à la retraite avantagent les personnes qualifiées et expérimentées mais privent les entreprises d'une grande expertise tout en accentuant les difficultés de recrutement.

Emploi selon l'âge en Abitibi-Témiscamingue. 1987-2006



[34] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.* Il s'agit des personnes sans emploi, qui ont activement cherché du travail et qui étaient prêtes à travailler. Il ne s'agit pas des prestataires d'assurance-emploi.
[35] Centre d'études sur l'emploi et la technologie. *Le Bulletin du CETECH.* Volume 7, numéro 1. Printemps 2005.
[36] Institut de la Statistique du Québec, Démographie. Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions 2001-2051. 2004.
[37] L'indice de remplacement de la main-d'œuvre est le rapport des entrées potentielles sur le marché du travail sur les sorties potentielles ((20-29 ans/55-64 ans) x 100).
[38] Développement des ressources humaines Canada, Emploi-Québec et autres. *Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec.* 2003.

La sous-scolarisation

En Abitibi-Témiscamingue, 43 % de la population détient moins qu'un certificat d'études secondaires, comparativement à 32 % pour l'ensemble du Québec[39]. De même, bien qu'ici la proportion de personnes détentrices d'une formation professionnelle soit quelque peu supérieure à l'ensemble du Québec, les proportions de personnes possédant une formation collégiale ou une formation universitaire sont nettement inférieures. Cette sous-scolarisation avantage les personnes qualifiées mais nuit au recrutement et à la performance des entreprises.

Les perspectives professionnelles d'ici 2010 [40]

En région d'ici 2010, on s'attend à ce que les retombées de l'effervescence minière et les activités hydroélectriques en cours ici et au Nord-du-Québec compensent partiellement les pertes survenues et anticipées dans l'industrie forestière. Ainsi, une expansion économique de 0,3 % durant cette période ajoutera quelque 1 000 nouveaux emplois aux emplois actuels, et ce, dans divers secteurs d'activité économique et professions. Il s'agira là d'autant d'opportunités d'intégration au marché du travail.

Or, à l'instar du Québec, les opportunités d'emploi découleront principalement du remplacement de la main-d'œuvre. Ainsi, selon les projections d'Emploi-Québec faites à partir des données de la Régie des rentes du Québec, le vieillissement de la main-d'œuvre se traduira par quelque 8 400 personnes admissibles à la retraite d'ici 2010. S'ajoutent à cela, le roulement de la main-d'œuvre et la mobilité interprofessionnelle, soit les changements de profession des personnes actives sur le marché du travail, qui amèneront de multiples besoins de remplacement de personnel.

Les meilleures perspectives d'emploi iront aux professions qui enregistreront des croissances d'emploi supérieures à la moyenne, tout en étant aux prises avec une faible disponibilité de main-d'œuvre et avec des départs attribuables à la retraite ou à la mobilité professionnelle. C'est le cas de plusieurs occupations de la santé, des sciences naturelles et appliquées, des sciences sociales ainsi que des affaires, de la finance et de l'administration. Figurent également parmi les meilleures, certaines occupations de la vente et des services, du secteur primaire ainsi que des métiers, du transport et de la machinerie, notamment celles liées à l'industrie minière ou à la construction.

La rareté de la main-d'œuvre qualifiée[41]

En 2006, 40 % des entreprises de la région prévoyaient embaucher du personnel et 44 % anticipaient une croissance de l'emploi. Pour soutenir son développement régional, l'Abitibi-Témiscamingue doit donc pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée et disponible. Or, le déficit démographique conjugué au vieillissement de la main-d'œuvre, à la forte sous-scolarisation de la population, à l'absence de certains programmes de formation et à la baisse significative du nombre de chômeurs, engendrent une rareté de main-d'œuvre.

Conséquemment, en région, 36 % des entreprises de 5 employés et plus éprouvent des difficultés de recrutement, et ce, dans 180 occupations distinctes. Fait à noter, le recrutement constitue également la plus grande difficulté rencontrée en matière de gestion des ressources humaines. Le manque de qualifications, de compétences et d'expériences ainsi que le lieu de travail sont à la base des difficultés rencontrées. Les difficultés de recrutement ont des conséquences multiples allant entre autres de l'embauche de personnes moins qualifiées à la perte de contrats en passant par la cessation des activités.

De même, selon une récente enquête, 39 % des entreprises régionales envisagent embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années[42]. Cette propension est plus marquée dans l'industrie minière, la fabrication, les services professionnels, scientifiques et techniques, l'enseignement, la santé, l'assistance sociale et l'administration publique.

1.6 Les défis des entreprises en matière de main-d'œuvre

Compte tenu des changements liés au vieillissement de la population et au nombre important de départs à la retraite et afin de contrer les risques de pénurie de main-d'œuvre découlant de la faible croissance de la population d'âge actif et à son éventuel déclin, il faudra soutenir davantage les entreprises dans leurs efforts de recrutement, notamment auprès des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des clientèles éloignées du

---

[39] Institut de la Statistique du Québec à partir de Statistique Canada. *Recensement 2001.*
[40] Emploi-Québec. *Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue, Perspectives professionnelles d'ici 2010.* 2007.
[41] Emploi-Québec. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue 2006.* 2006.
[42] Emploi-Québec. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue 2006.* 2006.

marché du travail, des femmes dans les métiers non traditionnels et de la population autochtone.

D'ailleurs, la relève de main-d'œuvre pour les entreprises dans certains secteurs d'activité économique est d'ores et déjà une préoccupation concrète et réelle en 2007.

La promotion et la sensibilisation auprès des entreprises de la qualification de la main-d'œuvre, du maintien en emploi des travailleurs d'expérience et de l'intégration des personnes immigrantes en emploi devront être concrétisées.

Le vieillissement de la population touche aussi les entrepreneurs et les dirigeants d'entreprises. La relève entrepreneuriale incluant le transfert de propriété et de direction est, de ce fait, également menacée et constituera donc un enjeu très important en 2007-2008.

En effet, nous assistons au Québec et en Abitibi-Témiscamingue à une difficulté importante dans le transfert de propriété et de direction : 70 % des entreprises familiales ne survivent pas au premier transfert de propriété[43].

Les entreprises seront contraintes à mieux anticiper leurs besoins de main-d'œuvre afin de surmonter les difficultés liées au recrutement, ce qui implique d'effectuer une réflexion stratégique menant à une gestion proactive de leur main-d'œuvre.

Les entreprises auront aussi à faire une introspection concernant leurs pratiques en matière de gestion des ressources afin d'améliorer leur rétention de main-d'oeuvre et de diminuer le roulement.

Emploi-Québec devra cibler davantage ses actions permettant une meilleure adéquation quantitative et qualitative de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises.

Emploi-Québec devra contribuer au développement d'outils permettant de reconnaître les acquis et les compétences développées et acquises en milieu de travail, notamment lors de fermetures d'entreprises ou de licenciements collectifs.

La faible productivité

La productivité correspond à la valeur produite par heure travaillée. Elle a plus à voir avec la fiscalité, le type d'activité économique (ex. : la valeur d'une heure de production est plus grande dans le pétrole ou les banques que dans le vêtement ou le bois), la taille des entreprises, l'utilisation de machineries et de nouvelles technologies (elles-mêmes liées à la taille et à l'industrie), l'organisation du travail et les qualifications des travailleurs, qu'avec l'effort physique des travailleurs. Par ailleurs, les qualifications des travailleurs n'agissent pas seules mais en combinaison avec les autres éléments, et c'est un peu là le problème du Québec, notamment de l'Abitibi-Témiscamingue où les qualifications ne semblent pas être utilisées à leur plein potentiel, puisque notre productivité demeure faible[44].

D'autres facteurs peuvent compenser à une productivité plus élevée, notamment le passage à des activités à plus forte valeur ajoutée, le développement de marchés de niche et l'innovation technologique. D'ailleurs, à l'instar du Québec, l'Abitibi-Témiscamingue compte une part importante de son emploi manufacturier dans des activités à faible valeur ajoutée[45], on comprend donc l'importance de favoriser la transition de la main-d'œuvre des industries en décroissance (exemple secteur forestier) vers celles en croissance, cela en tenant compte des conséquences dans les communautés monoindustrielles.

Concernant le développement des marchés de niche, le projet ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) qui vise à définir des créneaux spécifiques et bien ciblés pour nos secteurs industriels consacrés, est un moyen qu'Emploi-Québec reconnaît, appuie et soutient.

De même, les stratégies visant à soutenir l'innovation, notamment les innovations organisationnelles et technologiques, sont d'ailleurs à considérer et à encourager pour l'amélioration de la compétitivité de nos entreprises régionales.

À ces différents égards, il existe des lacunes importantes dans les entreprises en matière de gestion de l'innovation, des ressources humaines et du changement.

---

[43] Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé – Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale - Groupe de travail mis sur pied dans le cadre du Forum des générations – Juin 2005

[44] Note de la DGAPIMT - Emploi-Québec – 18 octobre 2006 Réf. : La productivité au Québec : insuffisante pour relever le défi du vieillissement.

[45] Idem.

Le sous-investissement dans la formation et la gestion des ressources humaines

La raréfaction de la main-d'œuvre et la recherche d'une plus grande productivité exigent des entreprises qu'elles accordent une grande importance à la gestion et à la formation continue de leurs ressources humaines. L'amélioration des compétences et des qualifications est un puissant déterminant de la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre nécessaire à l'implantation réussie des changements. Or, le Québec se situe derrière les autres provinces canadiennes quant à la participation des employeurs à la formation de leurs employés et aux nombres d'heures consacrées[46]. En effet, la formation de base conditionne la capacité à apprendre, à travailler en équipe, à résoudre des problèmes, à participer à la formation continue, à utiliser la technologie et à s'adapter. Sans ces connaissances de base, il est difficile d'envisager l'amélioration de la productivité.

Aussi, un nombre encore trop élevé d'entreprises semblent peu sensibles au rôle stratégique de la gestion des ressources humaines et à l'impact que leurs pratiques en matière de recrutement, de développement et de rétention de leurs ressources humaines sont susceptibles d'avoir sur leur performance. D'ailleurs, on observe au Québec, une proportion d'emplois atypiques plus grande que par le passé[47].

[46] Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé – Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale - Groupe de travail mis sur pied dans le cadre du Forum des générations – Juin 2005.
[47] Idem.

2.1 Les orientations d'Emploi-Québec en 2007-2008

L'analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles conduit Emploi-Québec à structurer son Plan d'action régional 2007-2008 autour de trois grandes orientations et de six axes d'intervention :

ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL D'EMPLOI-QUÉBEC 2007-2008

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
1. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et Québécoises.	1.1 Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants. 1.2 Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. 1.3 Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.
2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.	2.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences. 2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à valeur ajoutée.
3. Améliorer la prestation de services aux citoyens et citoyennes.	3.1 Accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec.

Orientation 1
Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et Québécoises.

La région, tout comme le Québec, est confrontée aux nouvelles réalités du marché du travail provoquées principalement par la dénatalité, le vieillissement de la population, les changements technologiques rapides, les problématiques sociales de plus en plus complexes et une concurrence internationale intense.

Ces nouveaux enjeux du marché du travail pourraient compromettre la croissance de l'économie et de l'emploi de la région puisqu'ils ont comme conséquence de réduire le volume de main-d'œuvre disponible et d'amplifier les problèmes de recrutement puisqu'une concurrence de plus en plus vive verra le jour pour attirer les travailleurs les plus qualifiés et ainsi affecter la productivité des entreprises régionales.

Afin d'être en mesure de relever ces défis, Emploi-Québec ajustera son approche en fonction de ces nouvelles réalités afin de favoriser la pleine utilisation de la population active de la région, plus spécifiquement les prestataires prêts à occuper un emploi et les personnes à risque de sous-emploi.

Ayant comme axes d'intervention :

Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.

- En favorisant une utilisation maximale des services universels par l'Internet et dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi pour toutes les clientèles pour qui ces services s'avèrent suffisants pour répondre à leurs besoins. Ceci, afin de rendre le plus accessible possible les services qu'offre Emploi-Québec à l'ensemble de la population et des entreprises de la région et de dégager les ressources requises pour aider les personnes et les entreprises qui requièrent une aide spécialisée plus poussée de la part des services publics d'emploi;

- En assurant un meilleur support du service de placement aux entreprises, de manière à favoriser un appariement plus efficace des offres et des demandes d'emploi, à combler plus rapidement les postes vacants et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Les services publics d'emploi accompagneront les chômeurs et les entreprises qui recrutent de la main-d'œuvre afin de faciliter cet appariement avec une attention particulière aux secteurs d'activité économique et aux professions où tendent à se manifester des pénuries;

- Assurant une meilleure intégration et complémentarité du Placement et de l'Information sur le marché du travail en ligne avec les services aux entreprises et les services aux individus.

Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Les services publics d'emploi accorderont une attention particulière à assurer, dans le contexte de la nouvelle agence, l'efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle et poursuivra ses efforts pour soutenir les démarches de recherche d'emploi des prestataires d'une aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi prêts à occuper un emploi, l'objectif étant d'augmenter le taux d'emploi de ces prestataires tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Cet axe vise spécialement à augmenter le niveau de formation de base des personnes sous-scolarisées, ayant des problèmes de sous-emploi et de faible taux d'activité, qui affectent plus particulièrement certains groupes, soit :

- Les femmes, notamment les responsables de famille monoparentale, sous-scolarisées et ayant de jeunes enfants : en poursuivant la mise en œuvre de la *Stratégie de développement de la main-d'œuvre féminine*; en collaborant à l'actualisation de cette stratégie à la lumière des changements importants que le marché du travail a connus depuis son adoption;

- Les jeunes, notamment les jeunes décrocheurs qui n'ont pas complété leur secondaire, dont plusieurs se retrouvent à l'aide financière de dernier recours. D'une part, en veillant à la mise en place, à la suite de son expérimentation, de *Alternative Jeunesse* et de solutions de rechange à l'intention des jeunes demandeurs d'aide financière de dernier recours aptes à l'emploi par la poursuite de projets-pilotes et l'expérimentation de diverses approches. D'autre part, en modifiant le programme *Solidarité Jeunesse* en une mesure d'accompagnement pour les 18-24 ans afin de l'adapter aux changements du profil des jeunes, notamment en portant une attention particulière aux jeunes mères monoparentales prestataires d'une aide financière de dernier recours. Ainsi, les services publics d'emploi contribuent à la mise en œuvre de la Stratégie action jeunesse;

- Les travailleurs âgés de 45 ans ou plus, plus particulièrement ceux de plus de 55 ans, incluant les travailleurs plus scolarisés : en poursuivant la mise en œuvre de la Stratégie à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus; en mettant en œuvre l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés convenue avec le gouvernement fédéral et visant la réinsertion en emploi des travailleurs licenciés dans des collectivités vulnérables;

- Les personnes immigrantes nouvellement arrivées, de même que celles issues des minorités visibles : en poursuivant la collaboration aux travaux visant notamment la sélection des immigrants en fonction des besoins du marché du travail, la reconnaissance de leurs acquis et compétences ainsi que l'amélioration de leur accès à la formation d'appoint; en soutenant la régionalisation de l'immigration, notamment par la conclusion d'ententes régionales dans le cadre de l'entente interministérielle convenue avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et les autres partenaires;

- Les personnes avec incapacités : en collaborant à la consultation publique, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie gouvernementale à leur intention visant leur intégration et leur maintien en emploi dans les postes à temps plein;

- Les personnes judiciarisées : en poursuivant les objectifs tels que définis dans l'entente régionale interministérielle;

- Les personnes autochtones : en tenant compte des stratégies découlant du Forum sur le développement social et économique des nations autochtones et en poursuivant la mise en œuvre de l'entente régionale.

Orientation 2
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.

Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie de la région et la création d'emplois.

Cette orientation vise donc à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements de leur environnement, en particulier les changements technologiques, démographiques, commerciaux, réglementaires et liés à la conjoncture économique (hausse du taux de change, réduction des possibilités de coupes forestières, augmentation de la concurrence internationale, etc.), et à les aider au plan du recrutement, de la rétention et du développement de leur main-d'œuvre.

Ayant comme axes d'intervention :

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences, en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, en :

- Collaborant à la mise en œuvre de la future Stratégie gouvernementale de qualification et de développement des compétences de la main-d'œuvre, de même que d'actions ciblées visant à assurer la relève entrepreneuriale individuelle et collective;

- Contribuant à la mise en œuvre de la future Stratégie de renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux;

- Mettant en œuvre l'ensemble des actions prévues sous la première orientation et ayant pour effet d'assurer un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;

- Accordant une attention particulière aux compétences de base de la main-d'œuvre, en faisant la promotion et en soutenant la formation professionnelle initiale et la formation continue en entreprise;

- Assurant une adaptation rapide et en continu des formations aux besoins du marché du travail, notamment des formations professionnelles et techniques;

- Assurant la diversification des modes de formation par le développement de nouvelles approches pédagogiques telles la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, l'apprentissage virtuel;

- Collaborant activement aux travaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) sur la possibilité de gérer l'offre de formation institutionnelle à partir des tables régionales, sur la reconnaissance des acquis, sur la recherche de passerelles entre les niveaux d'éducation et sur le rapprochement éducation-emploi;

- Poursuivant l'implantation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et son développement en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre avec une attention accrue à l'opérationnalisation de la reconnaissance des compétences; en prévoyant l'inclusion du cadre général dans la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre; en établissant des passerelles entre les dispositifs des réseaux d'enseignement et les normes professionnelles des comités sectoriels afin d'en arriver à une reconnaissance mutuelle des acquis et des compétences;

- Soutenant l'expansion du Programme d'apprentissage en milieu de travail;

- Poursuivant la mise en œuvre des volets du Plan d'action de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue concernant les services publics d'emploi; en invitant le MELS à tracer un bilan complet de cette politique et en collaborant à cet exercice;

- Participant aux travaux du Comité multipartite permanent sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger (coordonné par le MICC), notamment sur l'accès à la formation d'appoint.

Ainsi, les services publics d'emploi de l'Abitibi-Témiscamingue soutiennent le développement économique de la région et des territoires plus vulnérables par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant à assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail régional et aux réalités régionales, en :

- Soutenant l'amélioration de la formation de base de la population de notre région-ressource, notamment en mettant à profit à cette fin les périodes de chômage saisonnier;

- Consolidant la veille active des besoins de main-d'œuvre et de formation ayant pour objectif de s'assurer d'une réponse adaptée aux besoins, tant de l'offre de formation que des actions des services publics d'emploi en matière d'aide au recrutement et à la rétention de la main-d'oeuvre;

- Soutenant par la qualification de la main-d'œuvre les efforts du gouvernement visant la diversification économique des régions-ressources;

- Soutenant les initiatives visant à sensibiliser et mettre en valeur la main-d'œuvre immigrante auprès d'entreprises de différentes régions du Québec;

- Poursuivant la collaboration entre la direction régionale et les établissements d'enseignement, de manière à assurer une utilisation maximale des 60 M$ transférés du Fonds de développement du marché du travail au Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au profit des clientèles d'Emploi-Québec; en collaborant aux initiatives de ce ministère visant à régionaliser son offre de formation;

- Maintenant notre collaboration au *Fonds régional en formation professionnelle,* conditionnelle au renouvellement de la contribution du MELS.

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois, à plus grande valeur ajoutée.

Par leurs interventions auprès des entreprises, les services publics d'emploi visent à rehausser la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, à améliorer la qualification de la main-d'œuvre et les divers aspects de la gestion et de la formation des ressources humaines (recrutement, rétention, développement et gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre), et ce, de concert avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) et le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF).

Dans cette perspective, Emploi-Québec collaborera avec le MDEIE à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale de développement économique comme celle à venir sur le développement économique des régions. Les services publics d'emploi soutiendront, en accord avec les priorités du MDEIE et du MRNF, les efforts de restructuration et d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre aux changements technologiques, démographiques et commerciaux. Une attention particulière sera apportée aux entreprises et à la main-d'œuvre des secteurs de la forêt, de la transformation du bois, de l'agroalimentaire qui sont confrontées aux défis que posent notamment la hausse du taux de change et l'intensification de la concurrence internationale.

Les services publics d'emploi poursuivront leurs efforts pour sensibiliser les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et en conséquence, de retenir et de former leurs travailleurs plus âgés, de préparer la relève et d'assurer le transfert intergénérationnel de l'expertise, notamment par le compagnonnage des travailleurs plus jeunes par les plus âgés et en favorisant la retraite progressive plutôt qu'anticipée de leurs travailleurs. Les services publics d'emploi soutiendront les entreprises à cette fin de même que dans la gestion de la diversité culturelle de leur main-d'œuvre.

La main-d'œuvre immigrante constitue un apport dont les employeurs pourraient tirer un meilleur parti dans un contexte de ralentissement démographique et de mondialisation des échanges commerciaux. Les services publics d'emploi contribueront à promouvoir l'apport des personnes formées à l'étranger et à soutenir les entreprises qui désirent investir dans leur intégration en emploi en collaboration, le cas échéant, avec le MICC.

Les services publics d'emploi soutiendront l'investissement des petites et moyennes entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre. Pour ce faire, ils optimiseront au mieux les ressources présentement disponibles et poursuivront leurs efforts pour concevoir, développer et expérimenter des approches et des mesures permettant d'augmenter à la fois le nombre d'entreprises qui offrent de la formation à leur main-d'œuvre et dont la masse salariale est inférieure à 1 M$ mais également d'améliorer la qualité et la transférabilité de cette formation. On pense ici par exemple à la formation virtuelle qui peut constituer un mode de formation particulièrement bien adapté au contexte organisationnel des petites entreprises.

La révision de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et de la réglementation s'y rapportant devrait être complétée, ayant pour objectifs l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre grâce à l'acquisition, au perfectionnement, à la mise à jour et à la reconnaissance des compétences, un meilleur soutien aux efforts de formation des entreprises, particulièrement des petites et des moyennes entreprises, notamment en éliminant les lourdeurs administratives, en renforçant la contribution du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre ainsi que le rôle des partenaires du marché du travail et des comités sectoriels. Ces derniers jouent un rôle majeur pour développer les normes professionnelles, pour intéresser les milieux de travail à investir dans le développement des compétences, pour identifier les besoins émergents en formation des entreprises et pour proposer des ajustements à l'offre de formation des réseaux d'enseignement.

Orientation 3
Améliorer la prestation de services aux citoyens et citoyennes.

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions des services publics d'emploi dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat et à mettre en œuvre une offre de service qui répond le mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyens et citoyennes et à la diversité des réalités régionales et territoriales.

Ayant comme axe d'intervention :

Accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec en :

- Poursuivant l'organisation de la nouvelle agence et la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de Solidarité sociale : en portant une attention particulière au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services d'emploi et le programme d'aide et d'accompagnement social ainsi qu'à la mise en place d'un continuum de services aux entreprises, à Alternative jeunesse et à Solidarité jeunesse ainsi qu'à l'accompagnement des clientèles plus éloignées;
- Renforçant le partenariat : c'est-à-dire contribuer à la mise en œuvre de l'entente conclue entre la ministre et la Commission des partenaires du marché du travail et des conseils régionaux en précisant leur rôle respectif ainsi qu'en élargissant le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité, afin de profiter de l'effet de levier que ce dernier permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec;
- Renforçant le partenariat avec les entreprises, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail;
- Soutenant la planification régionale et locale de manière à tirer pleinement profit de l'apport du CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions des services publics d'emploi à la diversité du marché du travail régional et des besoins de sa population et de ses territoires; faire en sorte que les prochains plans d'action régionaux soient élaborés à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'oeuvre des entreprises et qu'ils reflètent la

réponse à ces besoins et que les membres du CRMPT de la région intègrent dans son plan d'action régional des objectifs mesurables d'amélioration du taux d'emploi et de la productivité, et ce, dans la mesure du possible;

- Améliorant l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel : s'agissant de conseiller la clientèle des services publics d'emploi dans sa recherche d'emploi, et en matière d'orientation scolaire et professionnelle, et de soutenir les décisions relatives à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'intégration en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, à la restructuration des bassins de main-d'œuvre des secteurs industriels et des régions vulnérables, à la prévention des pénuries; en tenant à jour le tableau de bord régional Formation-Emploi et la veille des besoins de main-d'œuvre et de formation; en contribuant également au développement du gouvernement en ligne et de l'espace emploi des portails gouvernementaux.

La section 2.2 qui suit précise les stratégies et les résultats attendus que compte mener Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue en 2007-2008 pour concrétiser ces orientations et ces axes d'intervention.

2.2 Les axes d'intervention et les stratégies

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS ET QUÉBÉCOISES		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
1.1 Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.	Accentuer le support aux entreprises dans leur recherche de main-d'œuvre en portant une attention particulière aux occupations susceptibles d'être confrontées à des pénuries de main-d'œuvre : ♦ Dispenser un service d'appariement de l'offre et de la demande dans les secteurs et professions priorisés; ♦ Augmenter notre action auprès des clientèles plus scolarisées, plus spécifiquement auprès des jeunes diplômés et des immigrants; ♦ Améliorer notre connaissance des clients (entreprises et individus) qui utilisent le Placement en ligne en analysant leurs problématiques;* ♦ Innover dans le développement d'activités d'adaptation de l'offre de main-d'œuvre aux exigences d'emplois émergents et à valeur ajoutée. Accompagner davantage les chercheurs d'emploi qui se qualifient dans des secteurs d'activité économique où tendent à se manifester des pénuries.	♦ Avoir augmenté le nombre d'entreprises et d'individus inscrits au Placement en ligne; ♦ Avoir mieux défini le continuum de service en terme d'appariement;* ♦ Avoir identifié des secteurs ou professions stratégiques sur chacun des territoires; ♦ Avoir utilisé davantage le placement en ligne comme outil de démarchage.
	Actualiser l'information sur le marché du travail requise pour adapter nos services à la clientèle aux besoins actuels.* Diffuser l'information sur le marché du travail auprès de notre clientèle et des intervenants socioéconomiques.*	♦ Avoir réalisé les produits IMT nécessaires pour la clientèle et les intervenants socioéconomiques (perspectives sectorielles et professionnelles d'ici 2011, listes des occupations en demande estivales et hivernales);* ♦ Avoir diffusé les résultats de *L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences 2006* auprès des partenaires (rapports synthèses par MRC et par regroupement sectoriel);* ♦ Avoir coordonné (automne 2007) et procédé à la conduite (hiver 2008) de *L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences 2008*;* ♦ Avoir coordonné et collaboré à la phase II d'*IMT en ligne*, laquelle consiste à la diffusion via emploiquebec.net de la liste des entreprises et des projets d'investissement régionaux;*

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS ET QUÉBÉCOISES		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
		❖ Avoir développé une séance d'information destinée aux intervenants qui vise à faire connaître *IMT en ligne* et *Placement en ligne;** ❖ Avoir actualisé la session d'IMT ainsi que les contenus des sessions de groupe.*
1.2 Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.	Offrir de l'aide à la recherche d'emploi et soutenir les personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible.	❖ Avoir atteint les cibles de l'assistance-emploi : • Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse, • Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, • Prestations non versées par l'aide de dernier recours suite aux interventions d'Emploi-Québec visant un retour en emploi; ❖ Avoir consolidé et assuré le suivi du projet Convergence des réseaux Emploi-Québec et Sécurité du revenu, un service intégré d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle dans un continuum de service, et ce, dans tous les centres locaux d'emploi; ❖ Avoir atteint les cibles reliées à l'entente Canada-Québec : • Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aidés par les interventions d'Emploi-Québec, • Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, • Économie au compte de l'assurance-emploi.
	Accompagner les entreprises stratégiques de chacun des territoires de CLE dans leurs problématiques de recrutement, plus précisément des secteurs d'activité économique ciblés.	❖ Avoir identifié les secteurs à prioriser; ❖ Avoir identifié dans chaque CLE des entreprises stratégiques de leur territoire; ❖ Nombre d'entreprises aidées par territoire; ❖ Avoir poursuivi la collaboration dans le cadre de l'entente partenariale ComaxAT des grands travaux hydroélectriques.

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS ET QUÉBÉCOISES		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
	Intervenir rapidement auprès des travailleurs du secteur forestier, notamment pour les travailleurs licenciés, et ce, tout en respectant la stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière. La stratégie a pour objectifs : ♦ Le maintien ou le retour en emploi dans le secteur forestier; ♦ Le maintien ou le retour en emploi dans un autre secteur d'activité; ♦ L'aide à la consolidation et à la diversification des activités; ♦ Le soutien aux travailleurs d'expérience.	♦ Avoir accueilli et aidé un maximum de travailleurs forestiers licenciés dans le respect des budgets alloués.
	Maximiser l'utilisation des leviers d'intervention destinés aux travailleurs du secteur forestier, soit la mesure Formation de la main-d'oeuvre (MFOR), le Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière (PSTA) et le programme Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) et la mesure Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT).	♦ Avoir supporté les entreprises dans leur projet de consolidation et de diversification, notamment par la mesure bonifiée de l'Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT).
1.3 Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.	Augmenter le niveau de formation de base des clientèles au niveau du secondaire ou du professionnel.	♦ Avoir atteint la cible du nombre de nouveaux participants ayant bénéficié d'une formation générale ou professionnelle.
	Accroître nos interventions à l'égard des personnes en situation de sous-emploi, en fonction des nouvelles réalités du marché du travail et adapter nos interventions à cet effet au niveau des clientèles visées suivantes : ♦ Auprès des personnes occupant un emploi qui comporte une durée de travail plus courte que ce qu'elles souhaitent (emploi à temps réduit, périodes de chômage fréquentes, etc.); ♦ Auprès des personnes qui n'occupent plus d'emploi dû à une retraite prématurée; ♦ Auprès des personnes diplômées qui rencontrent des problématiques d'intégration sur le marché du travail.	♦ Avoir augmenté notre intervention auprès de ces clientèles dans le but d'accroître le taux d'emploi.

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS ET QUÉBÉCOISES		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
	Accentuer l'accompagnement des participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, en complémentarité avec les partenaires concernés du milieu, notamment avec les organismes en employabilité et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, afin d'assurer une meilleure intégration des personnes plus vulnérables sur le plan de l'emploi.	◆ Avoir conclu des ententes avec les partenaires, notamment les ressources externes et les établissements de formation (exemples : accueil, accompagnement spécialisé, suivis accrus, etc.); ◆ Avoir diminué le taux d'abandon des participants à la mesure de formation.
	Poursuivre le développement de projets qui tiennent compte tant de la stratégie d'Emploi-Québec visant la main-d'œuvre féminine que de la nouvelle Politique en matière de condition féminine *Pour que l'égalité de droit devienne l'égalité de fait.*	◆ Avoir réalisé un projet par CLE ou une entente régionale; ◆ Avoir collaboré au plan d'action régional de la table de condition de vie des femmes;* ◆ Avoir accru la participation des femmes aux mesures de formation et aux mesures d'emploi.
	Poursuivre notre action auprès de la clientèle de la stratégie visant les travailleurs âgés de 45 ans et plus.	◆ Avoir augmenté le nombre de personnes de 45 ans et plus aidées.
	Mettre en œuvre l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus (ICTA), notamment dans les collectivités vulnérables.	◆ Avoir réalisé deux ententes dans le cadre du programme ICTA;* ◆ Avoir mis en œuvre un projet-pilote dans le cadre du programme ICTA au niveau du volet s'adressant aux collectivités.*
	Collaborer à la mise en œuvre de la stratégie d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Aider les entreprises adaptées dans leurs activités de recrutement. Poursuivre les activités de promotion des personnes avec incapacités auprès des entreprises du milieu.*	◆ Avoir participé activement au Comité régional Milieux de travail et de formation adaptés, lieu privilégié de partenariat et d'échanges d'information;* ◆ Nombre de personnes avec incapacités aidées; ◆ Avoir conclu une entente afin d'obtenir une analyse des bassins de main-d'œuvre des personnes handicapées;* ◆ Avoir collaboré à la réalisation du plan d'action de la Table régionale pour les personnes handicapées;* ◆ Avoir aidé au recrutement des personnes avec limitations fonctionnelles pour combler des postes vacants dans les entreprises adaptées de la région.*
	Négocier et conclure une entente spécifique régionale pour les immigrants, plus particulièrement en terme d'attraction, d'insertion et d'accompagnement.*	◆ Avoir conclu une entente régionale;*

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS ET QUÉBÉCOISES		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
	Intensifier nos interventions auprès de la clientèle immigrante.	♦ Avoir atteint les cibles liées à cette clientèle : • Nombre d'immigrants aidés, • Taux d'emploi.
	Rendre disponible l'information sur le marché du travail auprès des communautés algonquines de la région, plus précisément au niveau des emplois disponibles dans le cadre des grands travaux hydroélectriques.* Promouvoir les services en ligne d'Emploi-Québec auprès des communautés algonquines.* Collaborer à la mise en œuvre des engagements pris lors du forum sur le développement social et économique des nations autochtones.*	♦ Avoir conclu une nouvelle entente régionale en collaboration avec la Conférence régionale des élus et le Secrétariat aux affaires autochtones et en assurer le suivi.*
	Poursuivre la démarche d'accompagnement de la clientèle judiciarisée du Centre de détention, tout en harmonisant les interventions avec les CLE dans le cadre de l'entente interministérielle.	♦ Avoir atteint les résultats prévus à l'entente de service.
	Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie d'action jeunesse, notamment en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes.	♦ Avoir procédé à l'implantation de la nouvelle mesure *Alternative Jeunesse*, de même qu'aux mesures d'accompagnement des 16-17 ans et des 18-24 ans;
	Accentuer l'utilisation de la mesure Jeunes volontaires.	♦ Développer un projet-pilote avec une ressource externe.
	Profiter de la saisonnalité des travailleurs dans les secteurs priorisés dans chacun des CLE pour améliorer leur qualification : ♦ En développant les compétences du travailleur dans son secteur d'activité; ♦ En augmentant la formation de base principalement en formation générale.	♦ Nombre de travailleurs saisonniers aidés.

ORIENTATION NO 2
CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
2.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences.	Utiliser des modes de formation diversifiés pour répondre aux différents besoins identifiés dans l'enquête 2006 sur les besoins de main-d'œuvre, en : ◊ Collaborant avec les établissements de formation à la régionalisation et à l'ajustement de l'offre de formation.	◊ Avoir déterminé les besoins de formation, tant au niveau de la nouvelle main-d'œuvre que de la main-d'œuvre en emploi;* ◊ Avoir répondu aux demandes d'avis de formation (avis de pertinence) venant des différentes maisons d'enseignement, des partenaires ou du réseau d'Emploi-Québec;* ◊ Dans le cadre des orientations nationales, avoir identifié les métiers et les professions pour lesquels des interventions sont nécessaires afin de solutionner des problèmes d'adéquation, et ce, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (veille active).*
	◊ Maximisant l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail et en priorisant les métiers détenant une norme professionnelle. ◊ Maximisant la mesure de formation à temps plein et à temps partiel.	◊ Avoir atteint la cible dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail; ◊ Avoir augmenté le nombre d'ententes de qualification ayant une norme professionnelle. ◊ Avoir réalisé les activités de formation selon les besoins identifiés dans la planification annuelle des besoins de formation 2007-2008; ◊ Avoir augmenté le nombre de PME aidées au niveau de la mesure de formation s'adressant aux entreprises; ◊ Avoir réalisé un projet de formation virtuelle à temps partiel ou à temps plein dans au moins un territoire de CLE.
	◊ Maximisant le Programme de subvention pour l'intervention régionale en matière de formation de la main-d'œuvre en emploi (formation de base, francisation, alphabétisation et formation en gestion de formation).	◊ Avoir réalisé un projet par territoire de CLE dans le cadre de ce fonds.
	Soutenir la relève entrepreneuriale individuelle et collective : ◊ En développant les compétences des futurs entrepreneurs; ◊ En collaborant à la stratégie régionale de développement de l'entrepreneurship avec les différents partenaires concernés tels que les cellules de mentorat.*	◊ Nombre de futurs entrepreneurs ayant participé à des formations en entrepreneuriat; ◊ Avoir soutenu le développement de l'entrepreneuriat.

ORIENTATION NO 2 CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
	Contribuer à la réalisation du plan d'action de la filière formation / main-d'œuvre de Techno-mines souterraines, notamment en assurant les liens avec le comité sectoriel de l'industrie des mines du Québec et en collaborant : ♦ À la préparation et à la mise en œuvre de la stratégie de communication visant la valorisation de l'industrie et de ses métiers;* ♦ Au développement d'une norme professionnelle conduisant à la reconnaissance des compétences en milieu de travail;* ♦ Aux travaux liés au projet expérimental de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) avec la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois pour les travailleurs miniers.*	♦ Avoir participé aux travaux relatifs à la mise en œuvre du plan d'action;* ♦ Avoir produit des rapports de suivi.*
	Collaborer à la mise en place d'un modèle régional de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et établir une passerelle efficace entre la reconnaissance des compétences et la reconnaissance des acquis avec les établissements de formation.*	♦ Avoir participé aux rencontres du comité pour le projet régional de reconnaissance des acquis et des compétences.*
2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à valeur ajoutée.	Encourager les entreprises à réviser leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines afin de les adapter aux défis démographiques et de rareté de main-d'œuvre qui sont plus accentués dans les régions ressources.	♦ Avoir réalisé l'an 2 de l'Entente sur la gestion humaine des ressources *Heureux au travail en Abitibi-Témiscamingue;* ♦ Avoir mis en place un Réseau de recrutement sur chaque territoire de CLE; ♦ Avoir participé, avec les représentants de l'industrie touristique sur chaque territoire de CLE, à des actions en matière de gestion des ressources humaines et de formation; ♦ Nombre d'entreprises qui participent à des séminaires, conférences et des formations à cet effet; ♦ Avoir comptabilisé l'aide-conseil afin de favoriser l'atteinte de la cible de nouvelles entreprises aidées.

ORIENTATION NO 2 CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
	Concrétiser des stratégies régionales, sectorielles ou corporatives d'**attraction** et de **rétention** de la main-d'œuvre pour l'Abitibi-Témiscamingue, notamment par : ♦ La rétention des travailleurs d'expérience; ♦ L'attraction des immigrants; ♦ La rétention des travailleurs saisonniers et leur développement pendant des périodes de chômage.	♦ Avoir collaboré à la réalisation du Plan d'action du comité de la Stratégie de valorisation de l'Abitibi-Témiscamingue;* ♦ Avoir atteint la cible du nombre de nouveaux immigrants aidés; ♦ Avoir réalisé un guide d'accompagnement pour *Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise.** ♦ Nombre d'entreprises saisonnières ayant participé à des projets de formation;
	Sensibiliser les entreprises à améliorer la qualité et la transférabilité des **formations** qu'elles dispensent à leurs travailleurs.	♦ Avoir effectué un démarchage auprès des entreprises qui ont manifesté des problématiques de formation lors de l'enquête 2006.
	Soutenir les entreprises dans leur transfert intergénérationnel de l'expertise, notamment par le compagnonnage.	♦ Avoir rendu accessible une session de planification stratégique des ressources humaines; ♦ Avoir soutenu la formation liée aux transferts intergénérationnels des connaissances (relève de main-d'œuvre) par des modes diversifiés de formation; ♦ Avoir favorisé la retraite progressive plutôt que la retraite anticipée dans la mesure ARTT en plus d'en faire la promotion dans son ensemble, en tenant compte également des particularités pour le secteur forestier.
	Sensibiliser les entreprises dans la gestion de la diversité interculturelle de leur main-d'œuvre et la mise en œuvre de mesures de conciliation travail-famille.	♦ Avoir introduit ces nouvelles tendances dans les réseaux locaux de recrutement.
	Contribuer, en partenariat avec le MDEIE, à résoudre la problématique aiguë de **relève** en Abitibi-Témiscamingue, tant au niveau de la direction que de la propriété.	♦ Sur chaque territoire de CLE, avoir réalisé une journée de formation sur la relève (deux sessions *Meilleures Pratiques d'affaires*) : • Relève de propriété (financement et fiscalité), • Relève de direction (transfert de direction).

ORIENTATION NO 2 CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
	Soutenir les efforts de **diversification** de l'activité économique régionale en supportant la création d'emplois à valeur ajoutée et la qualification de la main-d'œuvre.	◊ Avoir mis en oeuvre des projets-pilotes de développement de la main-d'œuvre (ou reconversion), notamment dans le secteur forestier; ◊ Avoir collaboré sur chaque territoire de CLE aux efforts de restructuration des municipalités monoindustrielles.
	Soutenir les efforts des entreprises et des partenaires dans les développements et les transferts liés à **l'innovation.**	◊ Avoir accompagné, en collaboration avec les intervenants économiques concernés, les entreprises qui veulent s'inscrire dans des processus liés aux stratégies d'innovation, notamment quant au savoir managérial et au développement de la main-d'œuvre.

ORIENTATION NO 3 AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENS ET CITOYENNES		
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RÉGIONALES** **Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**	**RÉSULTATS** **Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale**
3.1 Accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec	Poursuivre la consolidation de la nouvelle agence et la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale par : ♦ La mise en place d'un continuum de service orienté vers l'emploi;* ♦ Un renforcement stratégique des services aux entreprises.*	♦ Avoir formé le personnel de la nouvelle agence sur la stratégie de mobilisation de la clientèle prestataire d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse;* ♦ Avoir formé le personnel sur les programmes découlant de la Stratégie d'action jeunesse;* ♦ Avoir formé les agents d'aide à l'emploi intervenant auprès des entreprises;* ♦ Avoir formé le personnel concerné d'Emploi-Québec en matière de gestion de diversité interculturelle;* ♦ Avoir procédé à la formation du personnel et des partenaires concernés sur l'application LIC (Liste des industries et des commerces;* ♦ Avoir effectué une mise à niveau de la formation du personnel sur le Placement en ligne.*
	Renforcer le partenariat.	♦ Avoir contribué au Plan de développement stratégique de l'Abitibi-Témiscamingue et à sa mise en œuvre;* ♦ Avoir collaboré à la mise en œuvre du plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique.*
	Renforcer le partenariat avec les entreprises, les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et le CRPMT, notamment dans le secteur minier.	♦ Avoir collaboré à la réalisation des plans d'action des comités sectoriels pour les secteurs priorisés par la région;* ♦ Avoir réalisé le projet d'arrimage présenté à la présidente de la CPMT et au CSMO de l'industrie des mines; ♦ Avoir collaboré à la promotion du cadre général de reconnaissance des compétences en milieu de travail.*
	Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel.*	♦ Avoir poursuivi les séances d'information en lien avec les résultats de l'*Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences 2006* et les *Perspectives professionnelles d'ici 2010;** ♦ Avoir dispensé auprès des CLE l'information sur le dossier de condition de vie des femmes.
	Accroître l'information sur les achats de formation d'Emploi-Québec pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel.*	♦ Avoir réalisé la Relance des achats de formation pour la période 2006-2007 et ensuite diffuser les informations par une tournée auprès des CLE et de la direction régionale.*

CHAPITRE 3
LE BUDGET, LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2007-2008

Budget d'intervention

Le budget initial 2007-2008 du Fonds de développement du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue est de **14 930 200 $.**

Les engagements reportés au 1er avril 2007 sont estimés à 6 700 000 $, soit 45 % du budget total, ce qui devrait nous laisser les disponibilités budgétaires nécessaires pour réaliser la planification 2007-2008.

Le tableau de la section 3.1 présente la ventilation du budget par territoire de CLE, en fonction du poids relatif de chacune des unités, lequel a été calculé et pondéré selon trois critères, soit :

- 40 % pour le nombre des adultes à l'aide financière de dernier recours, aptes à l'emploi;
- 40 % pour le nombre des prestataires actifs à l'assurance-emploi;
- 20 % pour le nombre des travailleurs en emploi.

Le montant inscrit aux services régionalisés comporte un montant alloué pour la réalisation des contrats d'intégration au travail des personnes avec incapacités ainsi qu'une réserve de 1 000 000 $ afin de soutenir des projets à caractère régional.

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention adopté par la Commission des partenaires du marché du travail a pour objectif de répartir le budget en fonction de trois grands principes :

- Proportion de la population à risque de chômage et proportion des entreprises à risque d'éprouver des difficultés de main d'œuvre;
- Décloisonnement des clientèles qui veut que l'aide accordée à une personne le soit en fonction de ses difficultés d'intégration en emploi plutôt qu'en fonction de son statut à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage;
- Décentralisation et régionalisation permettant l'adaptation des interventions aux réalités régionale et locale.

Par ailleurs, dans le cadre du Plan de soutien financier aux travailleurs forestiers, annoncé par le gouvernement à l'automne 2006, la région devrait bénéficier de budgets supplémentaires pour répondre aux besoins de cette industrie.

Indicateurs de résultats

Les indicateurs servent à la reddition de comptes et font l'objet de travaux continus afin qu'ils reflètent les effets réels des interventions sur la situation d'emploi des personnes ayant reçu un service d'Emploi-Québec. Et ce, dans un souci de simplicité mais surtout afin de donner au réseau un signal clair que l'insertion en emploi, le maintien en emploi et la plus grande autonomie des personnes par le travail, constituent la finalité des interventions d'Emploi-Québec auprès des individus et des entreprises.

Ainsi, le nombre d'indicateurs de résultats retenu pour 2007-2008 passe de 17 à 13 aux fins de la reddition de comptes. Toutefois, les autres indicateurs qui ont été retirés continueront de faire l'objet d'un suivi.

La plupart des cibles sont restées constantes, à l'exception de la cible du nombre d'entreprises nouvellement aidées qui a augmenté de 21 %.

Le tableau de la section 3.2 présente la ventilation par territoire de CLE des cibles de résultats allouées à la région, en fonction du poids relatif de chacune des unités, lequel a été calculé et pondéré selon trois critères, soit :

- 40 % pour le nombre des adultes à l'aide financière de dernier recours, aptes à l'emploi;
- 40 % pour le nombre des prestataires actifs à l'assurance-emploi;
- 20 % pour le nombre des travailleurs en emploi.

3.1 Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

BUDGET INITIAL 2007-2008

Budget d'intervention	Poids relatif	TOTAL	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi
Enveloppe locale			***17,4 %***	***82,6 %***
Amos	17,05%	2 141 600	372 900	1 768 700
Rouyn-Noranda	26,19%	3 289 700	572 800	2 716 900
Ville-Marie	11,53%	1 448 300	252 200	1 196 100
La Sarre	15,23%	1 913 000	333 100	1 579 900
Val-d'Or	26,42%	3 318 600	577 800	2 740 800
Senneterre	3,58%	449 700	78 300	371 400
Total de l'enveloppe locale	**100,00%**	**12 560 800**	**2 186 900**	**10 373 900**
Enveloppe régionale				
Réserve régionale		1 000 000		1 000 000
Contrat d'intégration au travail (CIT)		800 200	800 200	
Total de l'enveloppe régionale		**1 800 200**	**800 200**	**1 000 000**
Total du budget d'intervention		**14 361 000**	**2 987 100**	**11 373 900**

Des budgets supplémentaires sont prévus pour des interventions auprès de clientèles ou secteurs d'activité spécifiques, notamment :

- Secteur forêt;
- Mesure d'accompagnement des jeunes 18-24 ans;
- Projets économiques d'envergure;
- Aide à l'intégration des immigrants;
- Etc.

Emploi Québec
Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue

CIBLES DE RÉSULTATS 2007-2008
Région de l'Abitibi-Témiscamingue

Indicateurs	Cibles							
	Amos 17,05%	Rouyn-Noranda 26,19%	Ville-Marie 11,53%	La Sarre 15,23%	Val-d'Or 26,42%	Senneterre 3,58%	RÉGION 100,00%	Province
ORIENTATION 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et Québécoises.								
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	1 107	1 700	748	989	1 715	232	**6 491**	260 000
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	586	900	396	523	908	123	**3 435**	132 000
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	545	837	369	487	845	114	**3 197**	136 538
4. Nombre de participants de l'assurance-emploi, en emploi, après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	192	295	130	171	297	40	**1 126**	50 855
5. Prestations d'assurance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	642 103 $	986 315 $	434 220 $	573 562 $	994 977 $	134 823 $	**3 766 000 $**	153 200 000 $
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse	349	536	236	312	541	73	**2 048**	91 500
7. Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	156	239	105	139	241	33	**913**	37 000
8. Prestations de l'assistance-emploi non versées à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	526 163 $	808 223 $	355 816 $	469 998 $	815 321 $	110 479 $	**3 086 000 $**	125 000 000 $
9. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	9	14	6	8	14	2	**54**	28 000
10. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	136	209	92	122	211	29	**799**	32 000
11. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	**75,0%**	75,0%
ORIENTATION 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.								
12. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	52	80	35	47	81	11	**307**	7 000
13. Nombre de nouvelles ententes de qualification	31	47	21	27	48	6	**180**	4 500

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1]. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du Gouvernement et du Ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi. Ainsi, par leurs interventions, les services de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever les défis que posent au Québec l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, dans un contexte de vieillissement de sa population.

[1] La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

1. Les cibles de résultats et objectifs opérationnels

Indicateur convergé	Cible de la région
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	1 236

Indicateurs Solidarité sociale	Cible de la région
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale	10 jours
Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision.	21 %

Un objectif de nouveaux participants aux programmes d'aide et d'accompagnement social a été établi pour la région et réparti entre les centres locaux de la région. Cet objectif fera l'objet d'un suivi attentif.

2. Les objectifs de gestion

Objectifs de gestion	Résultats attendus
Simplifier le processus administratif.	Mettre en place les allègements proposés, dans un objectif de simplification administrative.
Administrer l'assistance financière avec rigueur, équité et efficience.	Contribuer à la réalisation des programmes d'assurance-qualité, en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle. Contribuer à implanter un nouvel outil qui permet le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.
Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Réaliser les actions requises pour soutenir l'émergence de stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans l'esprit de l'approche territoriale intégrée, dans les territoires de CLE de la région se retrouvant parmi la liste des 50 les plus défavorisés au Québec.
Poursuivre la mise en œuvre de la réforme du régime québécois de sécurité du revenu.	Parachever l'implantation des programmes et mesures de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* et du règlement d'application dont les dates d'entrée en vigueur sont postérieures au 1er janvier 2007 (ex. : Alternative jeunesse). Parachever l'implantation du Programme d'aide et d'accompagnement social : ❑ Poursuivre le déploiement du programme Devenir ❑ Mettre en place le programme Interagir ❑ Mettre en place le programme Réussir

3. Les objectifs particuliers de la région

Améliorer la prestation de services

1. **Banque d'enquêtes**
   - → Maintenir un minimum de 36 dossiers dans la banque nécessaire au travail des enquêteurs;
   - → Améliorer la qualité de la banque afin de faciliter l'atteinte des résultats tant au niveau des sorties d'aide que des réclamations brutes.

2. **Indicateurs de résultats**
   - → Sensibiliser le personnel de la Solidarité sociale sur l'ensemble des indicateurs de résultats (emploi et solidarité sociale);
   - → Rappel des définitions et des sources de données des indicateurs de Solidarité sociale auprès du personnel afin de mieux connaître les gestes à poser pour l'atteinte des cibles.

3. **Service à la clientèle**
   - → Améliorer l'intervention des agents de Solidarité sociale par une formation spécialisée sur la mobilisation de la clientèle.

4. **Secteur Forestier**
   - → Maintenir la collaboration avec les services publics d'emploi dans le dossier Forêt notamment pour les programmes PSTA et travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources.

Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

1. **PAAS**
   - → Examiner les possibilités de signatures d'ententes avec les communautés autochtones et le centre urbain de la région en fonction des besoins de leur clientèle. Cet objectif rejoint à la fois les attentes des programmes PAAS découlant de la Loi ainsi que celles découlant des engagements ministériels dans le cadre du Forum socioéconomique autochtone qui a eu lieu à l'automne 2006;
   - → Examiner les possibilités de signatures d'ententes avec les Milieux de formation et de travail adaptés (MFTA) pour le programme **Interagir**;
   - → Développer et rendre accessibles des sessions de groupe spécialisées « à la carte » aux participants PAAS de chaque territoire en favorisant le regroupement d'organismes pour offrir ces sessions.

2. **Approche territoriale**
   - → Animer le comité de suivi régional Approche territoriale intégrée (ATI) où siègent des représentants du MELS, de la Santé et des services sociaux, du MAMR, de la SHQ, d'Emploi-Québec et de la CRÉ afin de :
     - Répondre aux besoins exprimés par les territoires le 8 décembre 2006;
     - Soutenir les territoires dans leur prise en charge;
     - Conduire au moins une entente ATI en région.

ANNEXE 1
LISTE DES CLE – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CLE D'AMOS 262, 1re Avenue Est Amos (Québec) J9T 1H3	Rose Henri, directrice
CLE DE ROUYN-NORANDA 189, avenue Murdoch, 1er étage Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3	Marc Deschesnes, directeur
CLE DE VILLE-MARIE 1B, rue Notre-Dame Nord Ville-Marie (Québec) J9V 1W5	Fanny Tremblay, directrice
CLE DE LA SARRE 655, 2e Rue Est La Sarre (Québec) J9Z 2Y9	Solange Alain, directrice
CLE DE VAL-D'OR 186, avenue Perreault Val-d'Or (Québec) J9P 2H5	Clément Lemieux, directeur
CLE DE SENNETERRE 481, 7e Avenue Ouest, C.P. 818 Senneterre (Québec) J0Y 2M0	Clément Lemieux, directeur

---

DIRECTION RÉGIONALE EMPLOI-QUÉBEC 180, boul. Rideau, RC 01 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9	Luc Dupuis, directeur régional Nancy Connelly, directrice régionale adjointe et directrice de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises et à la gestion Denis Allard, directeur du soutien aux opérations aux individus

ANNEXE 2
CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE[1]

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Autres membres
Donald Rheault **(Président)** Représentant syndical Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)	Marcel H. Jolicoeur **(vice-président)** Directeur des ressources humaines Groupe minier CMAC inc.	Francine Séguin **(vice-présidente)** Notaire Corbeil, Séguin, Simard, Savoie et Associés (organisme communautaire)
Gilles Chapadeau Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	Claude De Lachevrotière Coordonnateur des ressources humaines Témisko	Gaétan Gilbert Président, Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (réseau de l'éducation)
Diane F. Raymond Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)	Dominic Valade Dominic Valade RH	Francine Guertin Directrice générale Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue (organisme communautaire)
Marc Thibodeau Président Syndicat des Métallos, section locale 9292 (FTQ)	POSTE VACANT	Daniel Marcotte Directeur général Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)
Michel Tremblay Président Syndicat de l'UPA – secteur Nord Témiscamingue	POSTE VACANT	Guy Savard Président SEUAT (réseau de l'éducation)
POSTE VACANT	POSTE VACANT	POSTE VACANT (réseau de l'éducation)

Luc Dupuis, directeur régional Emploi-Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail, membre votant.

Membres non votants :

- Louise Bilodeau, directrice régionale par intérim, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).
- Denis Moffet, directeur régional, ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR).
- Pierre Legros, directeur régional, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).
- Simon Letendre, agent de développement, Conférence régionale des élus.
- Gilles Quintal, directeur régional, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).

[1] Liste mise à jour le 24 mai 2007.



Emploi Québec